

LAPSIRYHMÄN VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA AMMATILLISENA TYÖVÄLINEENÄ

Veera Kinnunen
Emmi Salminen

Opinnäytetyö

Ammattikorkeakoulututkinto

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Kinnunen Veera ja Salminen Emmi	
Työn nimi Lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma ammatillisena työvälineenä	
Päiväys 5.5.2011	Sivumäärä/Liitteet 45/2
Ohjaaja(t) Anne-Leena Juntunen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) LapsiKuopio –hanke, yhteyshenkilöt Jaana Lappalainen ja Tiina Mikkilä	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössämme selvitimme Kuopion seudun päiväkotien työntekijöiden ja johtajien kokemuksia lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelmasta ammatillisena työvälineenä. Tutkimuksemme kautta Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalvelut saavat tietoa lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelman toimivuudesta arjessa. Toimeksiantajanamme oli LapsiKuopio -hanke.</p> <p>Opinnäytetyömme teimme kvalitatiivisena tutkimuksena. Opinnäytetyössämme keräsimme aineiston teemahaastatteluilla. Haastatteluihin osallistui Kuopion alueelta kolmen päiväkodin henkilökuntaa ja jokaisen yksikön johtajat. Jokaisesta haastatteluihin osallistuneista päiväkodeista haastatelimme päiväkodin tiimejä eli työryhmiä ja erikseen päiväkodin johtajia. Haastattelut toteutettiin marras-joulukuussa 2010. Jokainen haastattelu nauhoitettiin. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä analyysillä ja aineistoa kuvattiin Yrjö Engeströmin kehittävän työntutkimuksen toimintajärjestelmän rakennemallilla.</p> <p>Tutkimuksessamme tuli esille, että työntekijät kokivat lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelman käytön olevan vielä alussa ja sen vuoksi he kokivat haasteellisena vastata joihinkin kysymyksiin. Monet haastateltavista tiimien jäsenistä totesivat, että aikaa tietojen kirjaamiseen ei juuri ole. Käytäntöjä pohditaan kaikilla osa-alueilla perinpohjaisesti ja säännöllisesti. Haastateltavat kokivat, että lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma kansioista löytyy kaikki oleellinen tieto ja kansion avulla on myös helppo perehdyttää sijaisia ja opiskelijoita päiväkodin arkeen. Kehitettäväksi asioiksi haastateltavat mainitsivat koulutuksen, jota voisi olla enemmän.</p> <p>Useat haastateltavista kokivat, että lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelman käyttö on vielä alussa. Myöhemmin olisi mahdollista tutkia lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelman käyttöä uudelleen, kun se on ollut pidempään päiväkodeissa käytössä. Tutkimuksen tuloksilla voidaan kehittää lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelman käyttöä eteenpäin.</p>	
<p>Avainsanat</p> <p>Varhaiskasvatus, päiväkodit, kehittävä työntutkimus, ryhmät, laatu</p>	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Social Services			
Author(s) Kinnunen Veera ja Salminen Emmi			
Title of Thesis Early childhood education scheme as professional tool			
Date	5.5.2011	Pages/Appendices	45/2
Supervisor(s) Anne-Leena Juntunen			
Project/Partners Lapsikuopio –project, contact persons Jaana Lappalainen and Tiina Mikkilä			
<p>Abstract</p> <p>In this Thesis the experiences of employees and leaders day care centers in Kuopio about using early childhood education scheme as a professional tool were studied. This research gives information to Kuopio early childhood education services about using early childhood education scheme in day care centers. The partner of this thesis was Lapsikuopio -project.</p> <p>The thesis was carried out as a qualitative research. The material was gathered by theme interviews. Three Kuopio day care centers that participated were interviewed. In each day care center teams and leaders were interviewed individually. In total six interviews were done. The interviews took place in November and December 2010. Every Interview was recorded. The material was analyzed with material-based content analysis and represented with Yrjö Engeström's developmental work research.</p> <p>The research shows that employees experienced that using the early childhood education scheme is in the beginning stage and that's why they could not probably answer to some questions. Many team members of day care centers said that there is no time to take down notes. Everyday practices are considered in every field and regularly. The interviewees said that the early childhood education scheme contains relevant information. It is easy to brief the substitutes and students to day care center's activities. The interviewees also wished for more training.</p> <p>Because many interviewees experienced that using the early childhood education scheme was in its early stage, it would be a good idea to research it further later on when it has been longer in use in day care centers. On the basis of the results of the research the early childhood education scheme can be further improved.</p>			
<p>Keywords</p> <p>Early child education, day care center, developmental work research, groups, quality</p>			

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	9
2.1	Varhaiskasvatuksen laatu	9
2.1.1	Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta.....	10
2.1.2	Kasvatuskumppanuus	13
2.2	Varhaiskasvatus päivähoidossa.....	15
2.2.1	Päiväkodin lapsiryhmä.....	16
2.2.2	Päiväkodin tiimi	17
2.2.3	Johtajuus päivähoidossa	18
2.3	Lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma.....	19
2.4	Kuopion kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma.....	21
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	22
3.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävä	22
3.2	Tutkimusaineiston keruu.....	23
4	AINEISTON ANALYYSI JA TULOKSET	26
4.1	Kehittävä työntutkimus.....	26
4.2	Aineistolähtöinen analyysi.....	27
4.3	Päiväkodin tiimit.....	29
4.3.1	Lapsiryhmävarhaiskasvatussuunnitelma arjen työvälineenä ja sen konkreettisuus päiväkodin toiminnassa.....	29
4.3.2	Työntekijöiden kokemukset ryhmävasusta työvälineenä ja sen kehitettävistä puolista	30
4.4	Johtajat.....	31
4.4.1	Lapsiryhmävarhaiskasvatussuunnitelma arjen työvälineenä ja sen konkreettisuus päiväkodin toiminnassa.....	31
4.4.2	Johtajien kokemukset ryhmävasusta työvälineenä ja sen kehitettävistä puolista	32
4.5	Tulosten vertailu	33
5	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI.....	37
6	POHDINTA.....	40
	LÄHTEET.....	43
	LIITTEET	

Liite 1 LapsiKuopio -hanke

Liite 2 Teemahaastattelurunko

1 JOHDANTO

Valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa linjataan varhaiskasvatuksen periaatteet. Kaupunkien ja kuntien varhaiskasvatussuunnitelmat pohjautuvat valtakunnallisiin linjauksiin. Päiväkotiyksiköiden varhaiskasvatussuunnitelmat rakentuvat sekä valtakunnalliseen että kaupungin tai kunnan varhaiskasvatussuunnitelmaan. Lisäksi varhaiskasvatuksen piirissä olevilla lapsilla on henkilökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat.

Kuopion kaupungissa on otettu käyttöön lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma, jossa huomioidaan lasten mielenkiinnon kohteet ja rakennetaan aikuisten ja lasten vertaissuhteita päiväkodin arjessa. Aiemmin lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma on ollut käytössä toimintasuunnitelma-tyyppisenä. Nyt lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma on prosessinomainen.

Kuopion kaupungin hallinnoima LapsiKuopio II -hanke on osa valtakunnallista Sosiaali- ja terveysministeriön Kaste-ohjelmaa (Kansallinen terveysohjelma). Kaste-ohjelman keskeisimmät tavoitteet ovat lasten, nuorten ja perheiden palveluiden kehittäminen, joilla pyritään vastaamaan heidän tarpeisiinsa joustavasti ja vaikuttavasti. Palveluiden kehittämisessä painotetaan lapsiperheiden hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä sekä varhaista puuttumista ja tukemista. Ohjelman tavoitteena on kehittää palvelujärjestelmää siten, että moniammatillinen ja monitoimijainen yhteistyö toteutuu yli organisaatorajojen kiinnittämällä erityistä huomiota palvelujen nivelkohtiin. Työntekijöiden osaamista vahvistetaan varmistamaan palveluiden oikea-aikaisuutta, laatua ja vaikuttavuutta. Lasten, nuorten ja perheiden osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia lisätään palvelujärjestelmässä. (Lappalainen 2009, 12–18.)

LapsiKuopio II -hanke toimii osana Itä- ja Keski-Suomen Lapset ja perheet Kaste-hanketta. Hankkeen tavoitteena on I -vaiheessa (2008–2010) kehitetyn poikkihallinnollisen varhaisen tuen palvelumallin jalkauttamistyön loppuun vieminen lastenneuvola- ja varhaiskasvatuspalveluissa. (Liite 1. Kuviot 1 ja 2.) Tavoitteena on vakiinnuttaa varhaisen tuen työ- ja toimintatavat sekä kehittää seuranta- ja arviointimenetelmiä. (Liite 1. Kuvio 3.) Toteutettava kehittämistyö on osa Kuopion kaupunkitasoista palvelualueuudistusta. (Lappalainen 2009, 12–18.)

LapsiKuopio II -hankkeen aikana kehitetään poikkihallinnollista ja organisaatioiden välistä yhteistyötä myös Pohjois-Savossa. Hankkeen aikana toteutetaan kaksi selvitys-/tutkimusyhteistyötä Itä-Suomen yliopiston ja Kuopion kaupungin kesken. Hanke tekee myös yhteistyötä Savonia ammattikorkeakoulun kanssa. (Lappalainen 2009, 12–18.)

LapsiKuopio II -hankkeen ja tämän opinnäytetyön yhteistyö kohdentuu hankkeen tulostavoitteen toteutumiseen. Varhaiskasvatustalouden työntekijät toimivat varhaiskasvatussuunnitelmien (vasu) uusien ja entisiä täydentävien työ- ja toimintatapojen mukaisesti. Tämän tulostavoitteen toteutumiseksi LapsiKuopio II -hankkeessa on sitouduttu vahvistamaan eritasoisia varhaiskasvatussuunnitelmia (toimintayksikön vasu, lapsiryhmän vasu ja lapsen oma vasu). Tämä tapahtuu ohjaamalla henkilöstöä siten, että varhaisen tuen palvelun näkökulma tulee huomioonotetuksi. Liitteessä 1 olevissa kuvioissa 1, 2 ja 3 on punaisella merkitty LapsiKuopio -hankkeen ja opinnäytetyön Lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma ammatillisina työvälineinä yhteistyön rajapinnat. (ks. Lappalainen 2009, 12–18.)

Opinnäytetyömme toimeksiantajana oli LapsiKuopio -hanke. Yhteyshenkilöinä toimivat LapsiKuopio II -hankkeen projektikoordinaattori Jaana Lappalainen ja projektityöntekijä ja varhaiskasvatustalouden varhaisen ja erityisen tuen asiantuntija Tiina Mikkilä. LapsiKuopio -hankkeen yhteyshenkilöiden avulla rajasimme opinnäytetyömme teoriaosuutta.

Lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma on käytössä Kuopion alueen päiväkodeissa. Kuopion alueella on jaettu päivähoitoalueet, joita ovat Inkilänmäki–Männistö, keskusta, Puijonlaakso–Päiväranta, Neulamäki, Särkiniemi–Jynkkä, Petonen–Saaristokaupunki ja maaseutualueet. (Päivähoidon toimintayksiköt 2011.) Tutkimuskohteena olivat päiväkodit. Päiväkoteja Kuopion alueella on 46, joista valitsimme kolme mukaan tutkimukseemme toimeksiantajiemme avulla. Tutkimuksessa mukana olleet päiväkodit ovat kunnallisia päiväkoteja ja sijaitsevat eri päivähoitoalueilla.

Tutkimuksessa selvitettiin päiväkodin työntekijöiden ja johtajien kokemuksia lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelman käyttöönotosta ja sen tuomista konkreettisista asioista. Selvitimme myös lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelman kehitettäviä puolia. Opinnäytetyössämme tästä eteenpäin käytämme lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelmasta nimitystä ryhmävasu ja varhaiskasvatussuunnitelmaa kutsutaan vasuksi.

Opinnäytetyömme tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena menetelmänä. Aineiston keräsimme ryhmähaastatteluilla ja yksilöhaastatteluilla, jotka toteutimme teemahaastatteluina. Aineiston analysoimme sisällön analyysiä käyttäen ja tuloksia kuvasimme Yrjö Engeströmin kehittävän työntutkimuksen rakennemallilla.

Opinnäytetyön aiheen valitsimme toimeksiantajiemme avulla mielenkiintomme mukaan. Suoritimme molemmat varhaiskasvatuksen pätevyiden, joten koimme aiheen olevan meille hyödyllinen tulevaisuuttamme ajatellen. Tulevaisuudessa työskennellessämme päiväkodissa meille on etua tuntea ryhmävasun käyttö, koska varhaiskasvatussuunnitelmat ohjaavat päiväkodissa tapahtuvaa työtä.

2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyömme keskeisinä käsitteinä ovat varhaiskasvatuksen laatu, varhaiskasvatuspäivähoidossa ja varhaiskasvatussuunnitelma. Nämä käsitteet ohjaavat opinnäytetyömme tietoperustaa. Käytämme opinnäytetyössämme varhaiskasvatukseen, päivähoitoon, ryhmiin, laatuun ja työntutkimukseen liittyvää tietoa ja ammattikirjallisuutta.

Tässä luvussa käsittelemme varhaiskasvatukseen liittyvää teoriaa, joka antaa pohjaa tutkimuksellemme. Varhaiskasvatuksen laatu on tärkeä osa päivähoitoa ja siellä annettavaa kasvatusta ja hoitoa. Varhaiskasvatuksen laadun yhteydessä käsittelemme varhaiskasvatuksen pedagogista toimintaa ja kasvatuskumppanuutta. Varhaiskasvatus päivähoidossa alaluvussa käsittelemme päivähoidon lapsiryhmää, tiimejä ja johtajia. Esittelemme myös, mikä on lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma ja millainen on Kuopion kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. Nämä kaksi suunnitelmaa liittyvät kiinteästi toisiinsa.

2.1 Varhaiskasvatuksen laatu

Varhaiskasvatuksen laatua valtakunnallisesti määrittävät asiakirjat ja säädökset. Toiminnan vähimmäisvaatimukset määritellään lainsäädännössä. Varhaiskasvatusta ja varhaiskasvatustoimintaa määrittävät päivähoitoa koskeva laki ja asetus (1973/36, 1973/239) sekä muut perhettä ja lasta koskevat säädökset, joita ovat muun muassa laki henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista, kuntalaki, perusopetuslaki ja lastensuojelulaki. Lapselle on tarjottava päiväkodissa turvalliset, pysyvät ja jatkuvat ihmissuhteet. Päiväkodissa lapsen lähtökohdat ja suotuisa kasvuympäristö tulee huomioida. Päiväkodeissa henkilöstöä tulee olla riittävästi ja perheelle on taattava hoitosuhteen hoitopaikan ja hoitoaikojen pysyvyys. (Portell & Malin 2007, 12–16.)

Varhaiskasvatuksen valtakunnallisissa linjauksissa kuvataan varhaiskasvatuksen keskeiset periaatteet ja kehittämisen suuntaviivat, joita yhteiskunta järjestää ja valvoo. Kaikille lapsille tulee tarjota samanlaiset mahdollisuudet omien edellytysten mukaiseen kehitykseen. Linjaukset ja varhaiskasvatussuunnitelma ovat varhaiskasvatuksen laadun asiakirjat, jotka määrittelevät varhaiskasvatuksen keskeiset periaat-

teet, kehityksen suuntaviivat sekä ne toimivat sisällöllisen ohjauksen välineinä. (Portell & Malin 2007, 16.)

Laatua arvioitaessa sekä työntekijät että asiakkaat ovat tärkeitä. Laadulle on olemassa monta erilaista määritelmää ja kriteeriä. Ne liittyvät kohteeseen ja siihen, millaisia asioita pidetään olennaisina ja millainen käyttötarkoitus nähdään olevan. Varhaiskasvattajat arvioivat yhdessä lasten ja vanhempien kanssa varhaiskasvatuksen laatua, johon sisältyy arjen toiminta. (Portell & Malin 2007, 12.)

Laatu saa varsinaisen sisältönsä, kun mietitään, minkälaista varhaiskasvatustoiminnan tulisi olla suhteessa eri tekijöihin. Voidaan pohtia esimerkiksi, millaista on tasokas yhteistyö vanhempien kanssa. (Hujala ym. 1999, 54.) Yhteinen näkemys lapsesta, kasvatuksesta ja oppimisesta sekä yhteisen arvopohjan rakentaminen auttavat laatutyön tekemisessä sekä etenemisessä. (Portell & Malin 2007, 12).

Perheen rinnalla toinen tärkeä suotuisaan kasvuun ja hyvinvointiin vaikuttava tekijä on laadukas päivähoito. Varhaiskasvatustalouden laatuun ovat yhteydessä lasten hyvinvointi sekä kehittyminen. Lapsen kielelliset, yhteistyö- ja sosiaaliset taidot kehittyvät paremmin laadukkaassa päivähoidossa kuin laadultaan huonossa päivähoidossa. Laadukkaan päivähoidon ansiosta lapset selviävät kognitiivisesti ja sosiaalisesti paremmin päiväkodissa ja myöhemmin koulussa. (Portell & Malin 2007, 12–13.)

2.1.1 Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta

Suunnittelu on kasvatustyön perusedellytyksiä. Kasvatustoimintaa tulee kehittää niin, että päiväkodin työn tuloksia pystytään arvioimaan ja havainnoimaan. Sekä muuttamaan ja kehittämään työn menetelmiä, tavoitteita ja sisältöjä ja pitää se osa, mikä kasvatuksessa on arvokasta. Lasten monipuolinen kehitys edellyttää kasvatustyön suunnittelua. Samalla kun kasvattaja muuttuu ja kehittyy itse, tulee lapselle antaa mahdollisuus vaikuttaa ympäristöönsä muuttamalla sitä. (Brotherus, Hasari & Helimäki 1990, 118–119.) Päiväkotityön suunnittelu on konkretisoitunut koko ryhmää koskevien kasvatus-, hoito- ja opetussuunnitelmien myötä. Toiminnan aikana suunnitelmaa on muokattu yksittäisten lasten edellytysten mukaisesti. (Hujala, Puroila, Parila & Nivala 2007, 64.)

Lasten erilaisuuden hyväksyminen ja suunnitelmien tekeminen lapsia varten ovat lapsikohtaisen suunnittelun perusta. Jokainen lapsi on erityislapsi, kukin omalla tavallaan. Joillain lapsilla on älyllisen suorituskyvyn heikkous, fyysinen rajoittuneisuus, tai hän on erityislahjakas tai tunne-elämältään estynyt. Kaikki lapset tarvitsevat vähemmän tai enemmän huomiota ja erityiskohtelua. Tämä on keskeinen lähtökohta suunnittelulle. (Hujala ym. 2007, 63.)

Päiväkotikasvatuksen suunnitteluun perheiden mukaan ottaminen perustuu perheiden erilaisuuden hyväksymiseen. Tämä johtaa erilaisiin kasvatustoitteisiin, yhteistyön strategioihin ja päivähoitomuotojen joustavaan tarjontaan. Päivähoidon ja perheen yhteistyön haasteena on vakiinnuttaa ja rakentaa päivähoitoon kehityksellisesti ja lapsilähtöisesti sopiva kasvatussuunnitelma. Kasvatussuunnitelma antaa lapsille oman kulttuurisen identiteetin rakentamiseen sopivia rakennusaineita ja näin vahvan perustan kohdata haasteet tulevaisuudessa. Yhdessä henkilöstö ja lapsen vanhemmat muodostavat suunnittelutiimin, joka on paras mahdollinen. Yhdessä he pyrkivät löytämään kasvatuskäytännön ja oppimisen strategian, joka on paras mahdollinen kullekin lapselle. (Hujala ym. 2007, 65–68.)

Lapsiryhmän toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen pohjautuvat ryhmän ja jokaisen lapsen yksilöllisiin tarpeisiin, ikään, vireyteen ja perheen kanssa sovittuihin käytäntöihin. Ryhmän käytäntöjä ja toimintaa suunnitellaan sekä kehitetään niin, että saavutetaan jokaiselle lapselle asetetut tavoitteet. Suunnitelmallisen varhaiskasvatustyön perustana on lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma. (Järvinen, Laine, Hellman-Suominen 2009, 124–125.)

Perusajatuksena lapsiryhmän toimintaa suunniteltaessa on ollut löytää toimintatavoitteet, menetelmät ja sisällöt, jotka ovat koko ryhmälle yhteiset. Varhaiskasvattajan keskeisenä taitona yhteisten toimintojen suunnittelussa on korostunut kyky virittää lapsissa halu toimia suunnitelman mukaisesti ja toisaalta kyky hallita toimintaa ryhmässä niin, että lapset jatkavat opettajan ennalta määräämän tavoitteen mukaista toimintaa. (Hujala ym. 2007, 92.)

Pitkäjänteinen suunnittelu turvaa varhaiskasvatuksen laadun ja toiminnan johdonmukaisuuden. Kasvattajilta vaaditaan huolellista, pitkäjänteistä suunnittelun taitoa sekä taitoa seurata suunnitelmien toteutumista ja kykyä tehdä joustavia uusia päätöksiä ja parannuksia suunnitelmiin. Johdonmukaisuus varhaiskasvatusyksikön pedagogises-

sa työssä voidaan taata pitkäjänteisellä laatisella ja hahmottamisella. Se on myös yhteistä suunnittelua kasvattajayhteisössä. (Brotherus ym. 1990, 86.)

Suunnittelun tulee tapahtua yhteistyönä, se takaa lapsen elämänpiirissä tapahtuvan kasvatustoiminnan johdonmukaisuuden. Kasvatustoiminnan tavoitteiden, sisältöjen sekä menetelmien ajallisessa ja laadullisessa etenemisessä johdonmukaisuus on avaintekijänä onnistuneen suunnittelun toteutumisen kannalta. Jotta lapsen elämänpiirissä tapahtuva kasvatustoiminta on loogista, tulee suunnittelun tapahtua yhteistyönä. Johdonmukaisen kasvatustyön takaamiseksi, tulisi myös yhteistyötä suunnitella. Päiväkodin henkilökunnan kanssa sekä eri yhteistyötahojen että vanhempien kanssa tulee varhaiskasvattajien suorittaa keskenään yhteistyötä. (Brotherus ym. 1990, 15–16.)

Arviointi on tapahtumasarja, jossa tavoitellaan, suunnitellaan ja hankitaan käyttökelpoista tietoa ratkaisujen tekemiseksi eri vaihtoehtojen kesken. Kasvattajien on välttämätöntä ryhtyä varhaiskasvatuksessa kehittämään arviointia määrällisestä laadulliseen, jotta varhaiskasvatuksessa päästäisiin arviointiin, jolla on todella merkitystä koko kasvatustilanteen kehittämisen kannalta. On pystyttävä luomaan kuva kyseessä olevan tekijän nykytilasta, sekä siihen vaikuttavista tekijöistä jos halutaan kehittää ja muuttaa jotakin asiantilaa tai ilmiötä. (Brotherus ym. 1990, 133–135.)

Varhaiskasvattajien tulee jatkuvasti arvioida kasvatustyönsä ja kasvatustapahtuman menetelmiä, sisältöjä ja tavoitteita. Arvioinnin tulee kohdistua kasvatustoiminnan tekemisen rinnalla suunnitteluprosessiin, omaan ja koko päiväkodin toimintaan. Kasvatustilanteiden ja kasvatustoimenpiteiden vaikutuksia kasvattajat joutuvat arvioimaan koko ajan käytännön varhaiskasvatustyössä. Johtopäätökset vaikuttavat osaltaan suunnitteluun ja todennäköiseen uuteen käytäntöön. Arviointia tehtäessä kasvattajien tulee olla kriittinen itseään ja omia tekojaan kohtaan, jotta kasvattajat pystyvät kehittymään ja vastaamaan paremmin lapsien kehitymispyrkimyksiin. Arvioinnin tulisi kohdistua päiväkotiyhteisön yhteiseen keinoon työskennellä lapsien parhaaksi sekä omaan toimintaan työskennellä päiväkodissa. (Brotherus ym. 1990, 93–94.)

Kasvatustoiminnan toteutuminen tavoitteiden mukaisesti, pyritään varmistamaan arvioinnilla. Arvioinnin tulee vastata koko lapsiryhmän ja yksittäisen lapsen edellytyksiä ja tarpeita. Toiminnan arviointi viittaa varhaiskasvattajaan, koko varhaiskasvattajayhteisöön, lapsiryhmään, yksittäisen lapsen kehitykseen, suunnitteluprosessiin ja kasvatustoiminnan toteutumiseen. (Brotherus ym. 1990, 17.)

Lasten aktiivinen kehittyminen ja kasvu edellyttävät kasvatuskäytäntöjen tavoitteellista ja systemaattista arviointia ja suunnitelmien jatkuvaa tarkentamista näiden arvioinnin pohjalta. Arvioinnissa pysähdytään miettimään lasten kehityksen ja kasvun edistymistä. Näin arjen rutiinien keskellä lasten kehityksen mukanaan tuomat uudet vaatimukset huomioidaan kasvatuskäytännöissä. (Hujala ym. 2007, 71.)

Koko kasvattajayhteisön osallistuminen yhteisön kehittämiseen ja sen kautta myös myönteisen kasvatusilmaston luomiseen on tärkeää kasvattajayhteisön kannalta. Jos vuorovaikutuksellista keskustelua ei tapahdu työyhteisössä, niin työskentely tapahtuu lähinnä persoonallisuudeltaan voimakkaimpien työntekijöiden ehdoilla. Tällöin panos lasten kasvatustapahtumiin jää vähäiseksi muiden työntekijöiden osalta. (Brotherus 1990, 143.)

2.1.2 Kasvatuskumppanuus

Kasvatuskumppanuus on vanhempien ja päiväkodin henkilöstön välistä kasvatusyhteistyötä ja tasavertaista vuorovaikutusta. Päiväkodin henkilöstö ja lapsen vanhemmat sitoutuvat ja toimivat lapsen oppimisen, kasvun ja kehityksen tukemiseksi. (Kaskela & Kekkonen, 2006, 17.) Vanhempien ollessa töissä päiväkodin henkilökunta pitää lapsista huolta. Päiväkodin henkilökunta on vuorovaikutuksessa lasten kanssa ja he huolehtivat lasten turvallisuudesta ja hyvinvoinnista, joka vaikuttaa osaltaan lasten kehitykseen. (Researching Early Childhood, volume 5/2003, 21.)

Valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa mainitaan, että vanhemmilla täytyy antaa mahdollisuus osallistua oman lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen sekä omaa lasta koskeviin kasvatuskeskusteluihin. Vanhemmat voivat vaikuttaa kunnan ja päivähoitoyksikön varhaiskasvatussuunnitelman sisältöön ja arvioinnin perusteisiin. Päivähoidon henkilöstön ja vanhempien välinen keskustelu syvenee, kun ammatillinen asiantuntemus ja vanhempien oman lapsensa tuntemus ovat dialogissa keskenään. (Kaskela & Kekkonen, 2006, 17.)

Kasvatuskumppanuudessa on kyse vanhempien ja päiväkodin henkilökunnan asennoitumisesta yhteiseen kasvatustehtävään ja sen konkreettisesta organisoinnista ja sopimisesta tavalla, joka on sekä lapsen vanhemmille että päiväkodin henkilökunnal-

le sopiva. Päiväkodin henkilökunnalla on vastuu sisällyttää luontevasti kasvatuskumppanuus osaksi lapsen varhaiskasvatusta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005.)

Kasvatuskumppanuus lähtee lapsen edun toteuttamisesta ja lapsen tarpeista. Kasvatuskumppanuuden tavoitteena on, että lapsi oman elämänsä kokijana ja toimijana tulee kokonaisvaltaisesti ymmärretyksi, nähdyksi ja kannatelluksi. Kasvatuskumppanuuden keskiössä on lapsen leikin, toiminnan, kokemusten, toiveiden ja tarpeiden havainnointi ja havaitseminen. Tärkeää on, miten lapsen kanssa puhutaan ja mitä lapselle puhutaan. (Kaskela & Kekkonen 2006, 17.)

Yhtenä kasvatuskumppanuuteen liittyvän yhteistyön tavoitteena on tunnistaa lapsen erityisen tuen tarve mahdollisimman varhain ja yhteistyössä vanhempien kanssa etsiä lapsen tukemiseen sopivat toimintatavat. Yhteistyösuhde perustuu kuulemiseen, kunnioitukseen ja luottamukseen. Tavoitteena on, että työntekijä ja vanhempi voivat molemmat voivat ilmaista välittömästi myös mahdollisen huolensa lapsesta. (Kaskela & Kekkonen 2006, 18.)

Päivittäisissä kohtaamisissa vanhemman tuodessa tai hakiessa lasta päivähoidosta tapahtuu yhteistä vuoropuhelua vanhemman, kasvattajan ja lapsen välillä. Tällöin voidaan kuulla lapsen kertomuksia päivästä, ajatuksista ja tunteista. Muista lasta koskevista asioista keskustellaan erikseen sovituissa tapaamisissa. (Kaskela & Kekkonen 2006, 44.)

Vanhempien näkemykset oman lapsensa parhaina tuntijoina on tärkeää huomioida toiminnan järjestämisessä ja suunnittelussa. Lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti henkilöstö voi toimia lapsen yksilölliset tarpeet tiedostaen ja johdonmukaisesti. Kun lapsella on erityisen tuen tarvetta, työntekijöiden haasteena on toimia tavalla, joka vahvistaa ja ylläpitää vanhempien luottamusta päiväkodin henkilökunnan kykyyn ja tahtoon auttaa perhettä ja lasta. Työntekijän tulee kiinnittää huomiota lapsen auttamisen erityistilanteissa oman ammatillisen roolinsa rajoihin sekä tapaansa olla vuorovaikutuksessa vanhemman kanssa. Kun päiväkodin henkilöstö ja vanhemmat arvioivat ja tarkastelevat yhdessä havaintojaan lapsesta ilman pyrkimystä diagnosointiin, kokonaiskuvan saamiseksi ovat molempien havainnot merkityksellisiä. (Kaskela & Kekkonen 2006, 46–47.)

2.2 Varhaiskasvatus päivähoidossa

Varhaiskasvatus on pienten lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta. Ensisijaisena tavoitteena varhaiskasvatuksella on edistää lasten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Muita tavoitteita ovat lasten tasapainoisen kehityksen, oppimisen ja kasvun edistäminen. Yhteiskunnan tukema, valvoma ja järjestämä varhaiskasvatus koostuu kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuudesta. Varhaiskasvatusta ohjaavat yksittäisten sisältö- ja kasvatustavoitteiden yläpuolelle sijoittuvat kokoavat kasvatuspäämäärät. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 7–14.)

Varhaiskasvatus on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Varhaiskasvatus tarjoaa alle kouluikäisille lapsille päivähoitoympäristön, jossa he saavat kasvatusta, opetusta, hoitoa sekä ohjausta ja kannustusta kehityksen tukemiseen. Varhaiskasvatuksen tärkeä elementti on ammattitaitoinen henkilökunta. Varhaiskasvatusta päivähoidossa ohjaa varhaiskasvatussuunnitelma. (Järvinen ym. 2009, 123–125.)

Päivähoidon tarkoituksena on tukea kodin kasvatusta. Yhteistyötä tehdään vanhempien kanssa. Päiväkodin henkilökunta ja vanhemmat sitoutuvat yhteiseen kasvatustehtävään. (Järvinen ym. 2009, 125.) Päivähoito sisältää lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen. Nämä ovat päivähoidon ydintehtäviä. Päivähoidossa tehdään myös yhteistyötä eri ammatillisten tahojen kanssa. Mukana yhteistyössä ovat muun muassa neuvola, toiminta- ja puheterapia, lastensuojelu, sairaala ja koulu. Päivähoidon perustehtäviin voidaan näin ollen lukea myös vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö, verkostotyö ja lastensuojeluntukitoimi. Päivähoidossa on vaikeaa vetää rajaa opetuksen, kasvatuksen ja hoidon välille. Nämä kaikki osa-alueet ovat läsnä päivähoidossa samaan aikaan. (Koivunen 2009, 11–12.)

Päivähoidon perustehtäviä ei voida erottaa omiksi alueiksi, vaan kaikki liittyvät toisiinsa eri yksiköissä sekä lapsen ja perheen tilanteiden mukaan vaihdellen. Lasten hoito sisältää perushoidon ja hoivan, joihin kuuluvat perustarpeista, kuten ravinnon saamisesta, siisteydestä, ihmissuhteista ja riittävästä unesta huolehtiminen. Hoidon tulisi sisältää hoivaelementtejä, joissa pyritään lapsen hyvinvoinnin ja turvallisuuden kaikinpuoliseen saavuttamiseen lämpimässä vuorovaikutuksessa. Kasvatus puolestaan sisältää pedagogisia elementtejä. Selkeimmin pedagogiikka ilmenee esiopetuksessa. (Koivunen 2009, 12–17.)

Viime vuosina on vahvistunut ajatus vanhempien osallisuudesta ja heidän roolistaan omien lastensa parhaina asiantuntijoina. Ammatillaiset tarvitsevat työhönsä vanhempien tietoa omasta lapsestaan. Kasvatuskumppanuus on lapsen ja perheen hyvinvoinnin edistämistä ja vahvistamista kaikinpuolisesti. Tavoitteena on, että vanhemmilla olisi kykyä ja voimia suoriutua vanhemmuudestaan mahdollisimman hyvin. (Mikkola & Nivalainen 2009, 11–12.)

Kun kasvattajayhteisö neuvottelee toimintatavoista ja arvoista, rakennetaan yhteistä toimintakulttuuria. Kasvattajan on tärkeä tiedostaa omassa työssään oma kasvattajuus ja sen pohjalla olevat eettiset periaatteet ja arvot. Varhaiskasvatussuunnitelmia tehtäessä koko henkilöstö sitoutuu niiden toteuttamiseen, tuottamiseen, seurantaan ja arviointiin. Arvioinnilla määritetään, miten on saavutettu asetetut tavoitteet ja pohditaan toiminnan vahvuuksia sekä selvitetään kehittämistarpeita. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 16–45.)

2.2.1 Päiväkodin lapsiryhmä

Kaverisuhteilla on huomattava merkitys lapsen sosiaaliselle ja henkilökohtaiselle identiteettikehitykselle, tunne-elämälle ja valmiuksien kehittymiselle. Ryhmässä kaverisuhteista saadut myönteiset ja kielteiset kokemukset muokkaavat lapsen kehitystä. Lapsiryhmässä mahdollistuu toimiminen vertaisryhmässä ja yhdenvertaisuus kaverin kanssa. Päiväkodin kaverisuhteilla on vaikutusta koulumenestykseen ja jopa työssä menestymiseen. (Koivunen 2009, 52.) Lasten ikätoverit vaikuttavat monella tasolla lapsen elämässä. Lapsille, jotka vaikuttavat ryhmässä, kehittyvät paremmat sosiaaliset taidot, kuin lapsille jotka eivät toimi ryhmässä niin usein. Kun ikätoveri on omakuttu ystäväksi, lapset osoittavat mieltymystä leikkikaveriin ja antavat ja saavat positiivista ja kannustavaa käytöstä ikätovereiltaan. (Meadows 2010, 171–172.)

Lapsiryhmä on hierarkkinen eli porrasteinen. Lapsiryhmään kuuluvat erilaisten lasten lisäksi myös aikuiset, jotka ohjaavat ryhmää. Ryhmälle voi kehittyä omanlainen rakenne sekä ryhmäkäyttäytymisen säännöt. Nämä määrittelevät, miten systeemi toimii. Lapsiryhmässä havaitaan sekä kielteisiä että myönteisiä ryhmäilmiöitä. Lapset voivat myös antaa toisilleen ja ottaa itselleen erilaisia rooleja ryhmässä. Niitä voivat olla esimerkiksi vallankäyttäjät, johtajat, alistajat, uhmaajat, kiusaajat, kiusattu ja syrjäänvetäytyjä. (Koivunen 2009, 52–54.)

Omalla toiminnallaan kasvattaja voi vaikuttaa ryhmädynamiikan kehittymiseen sekä myönteisesti että kielteisesti. Myönteisessä tilanteessa lapsille annetaan hyvä malli omalla toiminnalla, tiedostetaan lasten roolit sekä puututaan ryhmässä ilmeneviin kielteisiin ilmiöihin. Myönteisiä ilmiöitä päivähoidossa ovat muun muassa yhdessä tekemisen ilo ja lapsen oppiminen kommunikoimaan, ajattelemaan ja puhumaan toisten lasten kanssa. Kielteisiä ilmiöitä puolestaan ovat esimerkiksi valtasuhteet, jotka tuhoavat lasten kaverisuhteita, ja kielteisten riippuvuussuhteiden syntyminen muihin lapsiin. Päivähoidossa voidaan vahvistaa toimintatapoja ja asenteita, jotka vastaisuudessa vaikuttavat lapsen käyttäytymiseen. (Koivunen 2009, 54.)

2.2.2 Päiväkodin tiimi

Päiväkodeissa työskennellään tiimeissä, jotka koostuvat 3–6 päiväkodin työntekijästä. Jokaisen on oltava motivoitunut ja valmis työskentelemään muiden tiimin jäsenten ja eri ammattiryhmien kesken. Eri ammattiryhmiä tiimeissä voivat olla lastentarhanopettaja, lastenhoitaja ja henkilökohtainen avustaja. Tiimityö mahdollistaa toimintatapojen ja tavoitteiden pohtimisen yhdessä. Näin saadaan vahvistusta yhteisille tavoitteille ja toimintatavoille. Tiimin yhteinen työskentely mahdollistaa yhteisen linjan työskentelyssä ja toiminnassa. (Mikkola & Nivalainen 2009, 76.)

Tiimi on työntekijäryhmä, joka pyrkii yhteiseen päämäärään. Ennen kaikkea tiimin on koettava päämääränsä ja työskentelynsä mielekkääksi ja tärkeäksi. Päämäärän tulee olla realistinen, jotta työskentely ei kaatuisi liian suuriin odotuksiin. (Salomäki 2002, 16–21.) Tiimin tarkoituksena on, että tiimin jäsenet työskentelevät yhdessä yhteisesti sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi yhdessä sovituilla säännöillä. Tiimin tehtäväalueisiin kuuluu muun muassa vastuista ja työnjaosta sopiminen. Hyvin toimivassa tiimissä keskustellaan avoimesti. Sopivissa määrin tiimi toimii myös sosiaalisen tuen mahdollistajana, jonka tarkoituksena on viime kädessä kehittää tiimin jäsenten toimintaa. (Koivunen 2009, 192.)

Päiväkodeissa on tapana pitää tiimipalavereja viikoittain. Palavereissa suunnitellaan toimintaa ja hoidetaan tiedotusasioita. Olisi hyvä, jos noin kerran kuussa tiimipalaverissa arvioitaisiin päiväkodissa toteutettua toimintaa. Jos arviointia ei tehdä, voi epäsuotuisa toiminta jatkua koko toimintakauden ajan ja toiminnan hankaluudet syvenevät entisestään. Tiimipalaverien aikana tiimin jäsenet voivat keskittyä pelkästään yhdessä käsiteltäviin asioihin. Työntekijöillä voi esimerkiksi olla käytössään vihko, johon

jokainen voi halutessaan merkitä asioita, joita seuraavassa tiimipalaverissa olisi tarkoitus käsitellä. On hyvä pohtia, miten palaveriajan käyttää. Tiimipalaverissa voidaan myös antaa ja ottaa vastaan palautetta työntekijöiden kesken. Joskus tiimipalaverissa työntekijät voivat myös purkaa tunteitaan, esimerkiksi jos joku työntekijöistä on joutunut hoitamaan tilanteen, joka on ollut emotionaalisesti kuormittava. (Koivunen 2009, 193–194.)

2.2.3 Johtajuus päivähoitossa

Johtajuus on organisaatiolle merkityksellistä, sillä johtajien toiminta vaikuttaa muun organisaation tapaan toimia ja käyttäytyä. Johtamisella pyritään varmistamaan organisaation onnistuminen perustehtävässään. Päiväkodissa perustehtävä ovat lasten kasvattaminen ja hoitaminen. Johtajuus on toimenpiteitä, joilla johtaja saa johtamansa organisaation ja sen työntekijät toimimaan niin, että päämäärä saavutetaan. Johtajuus on tavoitteellista toimintaa sekä vuorovaikutusta alaisen ja johtajan välillä. (Virtanen 1999, 66–67.)

Päiväkodin esimies on vastuussa siitä, että työyhteisön pedagogiikka on rajattu ja määritelty selkeästi. Jotta valittu pedagoginen linja toteutuu, on tärkeää, että työntekijät tietävät, millaisia konkreettisia tekoja heiltä odotetaan ja vaaditaan. Samalla määritellään raameja ja rajoja hyvälle kasvattajuudelle ja varhaiskasvatukselle. Johtajan täytyy luottaa siihen, että jokainen työntekijä selviytyy, osaa ja sitoutuu valittuun pedagogiikkaan, koska kukaan ei voi pitää kaikkia lankoja käsissään vaan niitä täytyy jakaa myös muulle työyhteisölle. Päiväkodissa on löydettävä aikaa perustehtävälle. Työyhteisön esimies osoittaa ja järjestää ajan pedagogiikan kehittämiselle ja työstämiselle. Pedagogiikan johtaminen tarkoittaa päiväkodin työntekijöiden ohjaamista siten, että koko työyhteisö tietää yhteiset päämäärät, niistä keskustellaan yhdessä ja niitä myös kehitetään tarpeen mukaan. Pedagogiikan johtaminen on myös ihmiseksi kasvamisen ja kasvattamisen ymmärtämistä ja siihen sitoutumista. Se on myös työhön kohdistuvien muutospaineiden ja haasteiden tunnistamista. Päiväkodin arjessa tämä tarkoittaa taitoa ohjata toiminnan suunnittelua, toteutusta ja arviointia päivähoiton perustehtävän mukaisesti. (Mikkola & Nivalainen 2009, 26–27.)

Päiväkodin esimies tunnistaa ja tietää oman johtamiskäytäntönsä, periaatteensa, oman ihmis- ja oppimiskäsityksensä ja arvonsa. Esimies myös tunnistaa ja tietää työn resurssit ja rajat. Hän tekee näkyväksi yhteiset päämäärät ja arvot työyhteisössä se-

kä hän ilmaisee työyhteisölle omat odotuksensa. Työyhteisössä sovitaan, miten kasvustehtävä toteutetaan käytännössä. (Mikkola & Nevalainen 2009, 27.)

Esimiehen vastuulla on, että työyhteisössä on perustehtävää tukevat rakenteet ja ne ovat toimivat. Kun rakenteet on luotu, jokainen työntekijä vastaa siitä, että yhteisistä sopimuksista pidetään kiinni ja niiden mukaisesti toimitaan. Rakenteiden avulla työyhteisölle ja työlle muodostuu raamit ja rajat. Esimies välittää ja pitää huolta työyhteisöstä asettamalla rajat. Rakenteiden tarkoituksena on saada tiimi- ja yhteisötason prosessit hallintaan ja lisätä itseohjautuvuutta työyhteisössä. Perustehtävänä esimiehellä on työyhteisön perustehtävän mahdollistaminen. Toimivalle työyhteisölle lähtökohtana ovat yhteinen pedagogiikka ja kasvatuskäytännöt sekä rakenteet jotka tukevat toimintaa. (Mikkola & Nevalainen 2009, 60–68.)

2.3 Lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma

Yhteistyössä Stakesin, sosiaali- ja terveysministeriön, opetusministeriön, opetushallituksen sekä Suomen kuntaliiton ja alan asiantuntijoiden kanssa on laadittu varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2004). Se on varhaiskasvatuksen sisällön ja laadun ohjausväline. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaavat valtakunnallisesti varhaiskasvatuksen laatua, sisältöä ja varhaiskasvatussuunnitelmien suunnittelua kunnissa. Kunnan tai useamman kunnan yhdessä suunnitteleman varhaiskasvatussuunnitelman perustana ovat valtakunnalliset varhaiskasvatuksen perusteet. Varhaiskasvatussuunnitelmia tehtäessä otetaan huomioon kunnan omat linjaukset, tavoitteet ja strategiat. Yksikön varhaiskasvatussuunnitelma on yksityiskohtaisempi kuin kunnan laatima suunnitelma. Yksikön varhaiskasvatussuunnitelmassa määritellään yksikön varhaiskasvatuksen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuuden lähtökohdat sekä niiden toteutuminen arjen kasvatuskäytännöissä. Yksikön varhaiskasvatussuunnitelmassa määritellään myös alueen tai yksikön painotuksia ja erityispiirteitä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 8–9.)

Vasutyössä on käynnistetty lapsilähtöisen ja entistä laadukkaamman toimintakulttuurin rakentaminen. Toiminnassa ja suunnittelussa korostuvat lapsen hyvinvointi, leikki, kieli ja vuorovaikutus sekä kasvatuskumppanuus. Vasun tehtävänä on kuvata periaatteita, menetelmiä ja toimintatapoja, joilla varhaiskasvatusta toteutetaan ja suunnitellaan kunnissa ja yksiköissä. Kunnissa vasun tulee kuvata kunnan varhaiskasvatuksen yhteistä arvopohjaa sekä kehittämisen ja toteuttamisen lähtökohtia. Varhaiskas-

vatussuunnitelmaan kirjataan asiat, joiden eteen ollaan valmiita tekemään töitä ja ponnistelemaan sekä ne arvot, joihin sitoudutaan. (Mikkola & Nivalainen 2009, 13–14.)

Ryhmävasu on ollut käytössä Kuopiossa jo vuonna 2006. Tuolloin se kuitenkin oli toimintasuunnitelma-tyyppinen. Nyt käyttöön otettu ryhmävasu on prosessinomainen ja se tuo laatua suunnitteluun. Ryhmävasun tavoitteena on toimia yhteisen suunnittelun pohjana ja varhaisen tuen näkökulmasta suunnittelu tuo laatua päivähoidon. (Lappalainen 13.12.2010; Mikkilä 13.12.2010.)

Ryhmävasussa muodostetaan lasten ja päivähoidon ammattilaisten yhteistä arkea. Ryhmävasussa näkyy se, kuinka lapselle ominaiset tavat toimia otetaan huomioon ryhmän toiminnassa. Ryhmävasussa erottuu myös, miten lasten vertaissuhteita ja aikuisten ja lasten suhteita rakennetaan päivittäisissä toiminnoissa. Se miten lasten omat mielenkiinnon kohteet yhdistetään varhaiskasvatuksen tärkeisiin teemoihin ja sisältöihin näkyvät myös ryhmävasussa. (Karila 2009, 5.)

Lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman tehtävänä on tuoda lapsen ääni kuuluviin ja lapselle tärkeät kokemukset osaksi suunnitteluprosessia. Ryhmävasussa yhdentyvät valtakunnallisten kunta – ja yksikötason suunnitelmien päämäärät ja ihanteet lapsen henkilökohtaisiin varhaiskasvatussuunnitelmiin. (Karila 2009, 4.)

Lastentarha (1/2010) –lehdessä on haastateltu kasvatustieteen tohtori Jyrki Reunamo, filosofian tohtori Marja Nurmilaaksoa ja Tornion päivähoidon päällikkö Riitta Kelonevaa. Jyrki Reunamo ja Marja Nurmilaakso toimivat myös lastentarhanopettajien kouluttajina. Haastateltujen mukaan vasusta tulee todellinen työkalu, kun siinä tartutaan häpeilemättä arjen haasteisiin. Vasujen laadinnassa päiväkodin työntekijät tekevät samalla oman työnsä näkyväksi. Nurmilaakson mukaan päiväkodeissa on paljon hiljaista tietoa, joka kirjoitetaan auki. Päiväkodissa ilmenevät tavoitteet, harmonia, kaaos ja mahdollisuudet voidaan saada vasun avulla esiin ja yhteiseen käsittelyyn. Vasu ei ole koskaan valmis, vaan sitä tulee kehittää jatkuvasti. Vasuja täytyy arvioida siitä, miten ne sopivat kasvatusyhteisön työkaluksi. (Ahonen 2010, 32–33.)

Vasutyö on parhaimmillaan koko työyhteisöille ja yksittäisille ammattilaisille tärkeää työssä oppimista. Se mahdollistaa lapseen, lasten oppimiseen, varhaiskasvatukseen, varhaiskasvatuksen keskeisiin sisältöihin sekä lapsille mielekkäisiin toimintatapoihin liittyvien käsitysten tutkiskelun. Samalla vasutyö mahdollistaa työtiimin ja oman toi-

minnan arvioinnin. Vasutyö haastaa niin yksittäisen ammattilaisen kuin koko kasvatustyhteisön aiempaa syvemmän kasvatustietoisuuden kehittämiseen. Vasutyötä tehdessä tulee pohdittua, millaista arkea tuotamme lapsille ja millaisia mahdollisuuksia tai esteitä luomme lasten oppimiselle ja kasvulle? (Karila 2009, 4.)

2.4 Kuopion kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma

Kuopion kaupungin strateginen päämäärä on laadukkaiden palveluiden tuottaminen. Palveluna päivähoito ja sen laatu vaikuttavat päivittäin 3 000 kuopiolaisen perheen elämään. (Varhaiskasvatussuunnitelma. Kasvattajan käsikirja.) Kasvattajan käsikirja sisältää Kuopion kaupungissa toteutettavan varhaiskasvatuksen tavoitteet ja toimintatavat. Kuopiossa yhteisesti sovittuja päivähoitopalvelun ja varhaiskasvatuksen tavoitteita kuvaa päivähoidon toiminta-ajatus:

Päivähoito tarjoaa yhdessä perheiden kanssa lapselle turvallisen, kehitykselle ja oppimiselle suotuisan kasvu ympäristön, päivähoidossa toteutettava varhaiskasvatus tukee lapsen kasvua itseensä luottavaksi, yhteistyökykyiseksi ja vastuuntuntoiseksi ihmiseksi, päivähoidon lähtökohdina ovat palveluhenkisyys, luottamuksellisuus, kasvatuskumppanuus ja lapsilähtöisyys. (Varhaiskasvatussuunnitelma. Kasvattajan käsikirja.)

Kasvattajan käsikirjan rakenne koostuu päivähoidon toiminta-ajatuksista. Teoksessa kuvataan, mitä toiminta-ajatuksien lähtökohtien, palveluhenkisyyden, luottamuksellisuuden, kasvatuskumppanuuden ja lapsilähtöisyyden toteuttaminen vaatii kasvatushenkilöstöltä. Päivähoito toimii vanhempien kasvatuskumppanina, suotuisan kasvuympäristön rakentajana ja päivän eri tilanteissa kasvun tukijana. (Varhaiskasvatussuunnitelma. Kasvattajan käsikirja.)

Kasvattajan käsikirja toimii myös ryhmävasun pohjana ja se on pilkottu osiin ryhmävasukansioihin. Päivähoitoyksiköissä henkilökunta kirjaa kansioon, kuinka heillä toteutetaan kasvattajan käsikirjassa mainittuja tavoitteita ja toimintatapoja. Ryhmävasussa otetaan huomioon koko ryhmä ja ryhmän tavoitteet.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävä

Tutkimuksessa kuvataan ryhmävasun toimivuutta Kuopion alueen päiväkodeissa sekä päiväkotien työntekijöiden kokemuksia ammatillisesta työvälineestä. Tutkimuksessa selvitettiin myös, mitä konkreettista ryhmävasu on tuonut päiväkotien arkeen, kuinka se toimii arjen työvälineenä ja mitä kehitettävää ryhmävasussa työntekijöiden mielestä vielä on. Tutkimus on merkitykseltään tärkeä, koska kyse on ammatillisesta työvälineestä Kuopion kaupungin alueella. Kuopion kaupungin päivähoidon palvelut saavat tietoa ammatillisen työvälineen toimivuudesta. Ryhmävasua on alettu työstämään Kuopion kaupungin päiväkodeissa pääasiassa keväällä 2010. Muutamissa päiväkodeissa työstäminen aloitettiin syksyllä 2009.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymyksiä olivat:

1. Miten ryhmävasu toimii arjen työvälineenä ja mitä konkreettista se on tuonut päiväkodin toimintaan?
2. Miten työntekijät ovat kokeneet ryhmävasun työvälineenä?
3. Mitkä ovat ryhmävasun kehitettävät puolet?

Tutkimusmenetelmänä käytimme kvalitatiivista eli laadullista menetelmää. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkimuksen kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto kootaan todellisissa ja luonnollisissa tilanteissa. Kvalitatiivisessa aineiston hankinnassa käytetään metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja äänet tulevat esille. Näitä metodeja ovat muun muassa teemahaastattelu, ryhmähaastattelut ja osallistuva havainnointi. Haastateltavien kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. Aineistoa käsitellään ja tulkitaan ainutlaatuisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajaavaara 2007, 157–160.)

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä sopi opinnäytetyöhömme, koska halusimme saada kokemuksellista tietoa ryhmävasun käyttöön otosta päiväkodin työntekijöiltä ja johtajilta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena on löytää tai paljastaa tosiasioita (Hirsjärvi ym. 2007, 157). Kvalitatiivinen tutkimus alkaa tutkimusongelman määrittämisestä. Aineistosta hankitaan vastukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimus

on prosessi, joka voidaan jakaa suunnittelu-, tiedonkeruu-, analyysi- ja tulkintavaiheisiin. Laadullista tutkimusta käytetään ilmiön määrittämiseen, hahmottamiseen ja ymmärtämiseen. (Kananen 2010, 36.) Rajasimme tutkimusongelman työntekijöiden kokemusten selvittämiseen ja siihen, mitä ryhmävasu on tuonut päiväkodin arkeen. Näiden pohjalta muotoilimme tutkimuskysymykset. Aineisto kerättiin ryhmä- ja yksilöhaastatteluina. Aineiston analysoimme aineistolähtöisellä analyysillä. Tulkitsimme ja kuvasimme saatua aineistoa Yrjö Engeströmin toimintajärjestelmän rakennemallilla.

Haimme tutkimuslupaa kesällä 2010 Kuopion kaupungin päivähoidon johdolta. Tutkimusluvan opinnäytetyön tutkimukselle myönsi Kuopion kaupungin päivähoidon johtaja Pekka Lindell 24.8.2010. Tarvitsimme tutkimusluvan Kuopion kaupungin päivähoidon johtajalta, jotta voimme toteuttaa ryhmähaastattelut valituissa Kuopion kaupungin päiväkodeissa.

3.2 Tutkimusaineiston keruu

Haastattelimme Kuopion alueen kolmen päiväkodin työntekijöitä ja johtajia. Valitsimme toimeksiantajamme kanssa tutkimukseen ja haastatteluihin mukaan tulevat päiväkodit. Päiväkodit valitsimme tutkimukseen sen perusteella, millä alueella yksikkö sijaitsi ja missä vaiheessa ryhmävasut olivat käytössä päiväkodeissa. Näin saimme tutkimusaineistosta monipuolisemman. Keräsimme aineiston ryhmähaastatteluilla ja yksilöhaastatteluilla, jotka ovat laadullisia tutkimusmenetelmiä. (ks. Hirsjärvi ym. 2007, 157.) Ryhmähaastattelun teimme teemahaastatteluna.

Teemahaastattelu on yleisin tutkimushaastattelun muoto. Teemahaastattelua nimitetään myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta muodostetaan teemoja. Tavoitteena on, että haastateltava antaa teemoista oman kuvauksensa. (Vilkkä 2005, 101–102.) Teemahaastattelussa edetään teemojen ja tarkentavien kysymysten mukaisesti. Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen ongelmanasettelun ja tarkoituksen tai tutkimustehtävän mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.) Teemahaastattelurungon teemat (liite 2) valitsimme tutkimuskysymyksien ja toimeksiantajien toiveiden pohjalta.

Ryhmähaastattelua voidaan pitää keskusteluna, jossa osanottajat melko spontaanisti kommentoivat asioita, tuottavat monipuolista tietoa ja tekevät huomioita tutkittavasta ilmiöstä. Ryhmähaastattelussa haastatteliija puhuu haastateltaville yhtä aikaa. Haas-

tattelijat myös suuntaa kysymyksiä yksittäisille ryhmän jäsenille. Kun halutaan selvittää miten henkilöt muodostavat yhteisen kannan johonkin ajankohtaiseen kysymykseen, on ryhmähaastattelu oikea keino. Ryhmähaastatteluilla saadaan samanaikaisesti ja nopeasti tietoa usealta vastaajalta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 63.)

Valitsimme ryhmähaastattelun aineistonkeruumenetelmäksi, koska sen kautta saimme tiimin jäsenten kokemukset yhdellä haastattelukerralla ja arvioimme, että yhdessä keskustelu voisi tuoda esiin uusia näkökulmia ryhmävasun käytöstä. Johtajat halusimme haastatella erikseen, jotta johtajan läsnäolo ei vaikuttaisi päiväkodin tiimien jäsenten mielipiteisiin.

Ryhmällä on yleensä kontrolloiva vaikutus, joka voi olla sekä myönteinen että negatiivinen asia. Väärinymmärrysten korjaamisessa ryhmän jäsenet voivat auttaa toisiaan. vaikutus voi näkyä negatiivisena esimerkiksi kielteisten asioiden esiintulossa. Samassa joukossa voi olla myös henkilöitä, jotka ovat hyvin hallitsevia ja yrittävät johtaa keskustelun suuntaa. Edellä mainitut asiat on hyvä ottaa huomioon, kun tulkitaan tuloksia ja tehdään johtopäätöksiä haastatteluista. (Hirsjärvi ym. 2007, 205–206.)

Haastateltavilla odotetaan olevan vaikutusta tarkasteltavaan asiaan. Ryhmällä on tavoite, johon pyritään. Tavoite voi olla esimerkiksi toiminnan kehittäminen. Ryhmähaastattelutilanteessa on puheenjohtaja, joka on mielellään ulkopuolinen henkilö. Ryhmähaastattelutilanteen sopiva kesto on noin yksi tunti. Tilanteen voi nauhoittaa tai videoida. (Vilkka 2005, 102.)

Ryhmäkeskusteluissa haastateltavat keskustelivat asiantuntevasti ja innostuivat kyselemään toisiltaan kokemuksia ja mielipiteitä. Haastattelutilanteiden jälkeen kiiteltiin sitä, että he saivat kerrankin tilaisuuden yhdessä keskustella työväliseidensä ja kokemuksistaan. Koimme tiimien haastattelujen onnistuneen hyvin ja saimme tiedon, jota haimme.

Haastattelu on joustava tapa saada haastateltavalta tietoa. Haastattelijalla on mahdollisuus oikaista väärinkäsityksiä, toistaa kysymys ja selventää ilmausten sanamuotoa sekä käydä keskustelua haastateltavan kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.) Yhteensä haastatteluihin osallistui yksitoista varhaiskasvatuksen ammattilaista. Ryhmäkeskusteluihin osallistuivat päiväkotityksiköiden tiimit. Jokaisesta päiväkodista ryhmäkeskusteluun osallistui yksi tiimi. Päiväkotien johtajat osallistuivat yksilöhaastatteluun. Käytimme sekä tiimien että johtajien haastatteluissa samaa teemahaastattelu-

runkoa. Ryhmähaastattelu on yleensä tilanne, johon on kutsuttu 6–8 haastateltavaa (Vilkkä 2005, 102). Toteuttamissamme ryhmähaastatteluissa osallistujamäärä oli kuitenkin kahdesta kolmeen henkilöä. Koimme haastateltavan määrän sopivaksi, koska jokainen haastateltava sai tilaisuuden tuoda oman kokemuksensa ja mielipiteensä esille. Jos haastatteluihin olisi osallistunut useampi päiväkodin tiimi kerralla, olisi kokemukset ja mielipiteet voineet sekoittua keskenään, emmekä olisi saaneet juuri tiettyä tiimiä koskevaa kokemuksellista tietoa ryhmävasun käytöstä.

Tärkeintä haastattelussa on saada halutusta asiasta mahdollisimman paljon tietoa. On siis aiheellista antaa aiheet tai haastattelukysymykset haastateltaville jo etukäteen tutustuttavaksi. Olisi siis hyvä, että haastateltavat tutustuisivat ainakin haastattelun aiheeseen etukäteen, mutta myös haastattelussa kysyttäviin kysymyksiin ja teemoihin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.) Ennen haastatteluja lähetimme teemahaastattelurungon etukäteen tutkimuksessa mukana oleviin päiväkoteihin, jotta haastateltavat voisivat tutustua teemoihin ja kysymyksiin. Sekä tiimien että johtajien haastatteluissa aloitimme ensimmäisestä teemasta ja etenimme rungon mukaisesti. Usein kehoitimme tiimiä siirtymään seuraavaan teemaan pitkän hiljaisuuden jälkeen. Haastattelun lopuksi vielä kysyimme, halusivatko haastateltavat lisätä jotain tai tuliksiko mieleen vielä jotain mainittavaa teemojen ulkopuolelta. Haastattelun aikana teimme muutamia lisäkysymyksiä ja tarkentavia kysymyksiä. Nauhoitimme sekä ryhmäkeskustelut että johtajien yksilöhaastattelut.

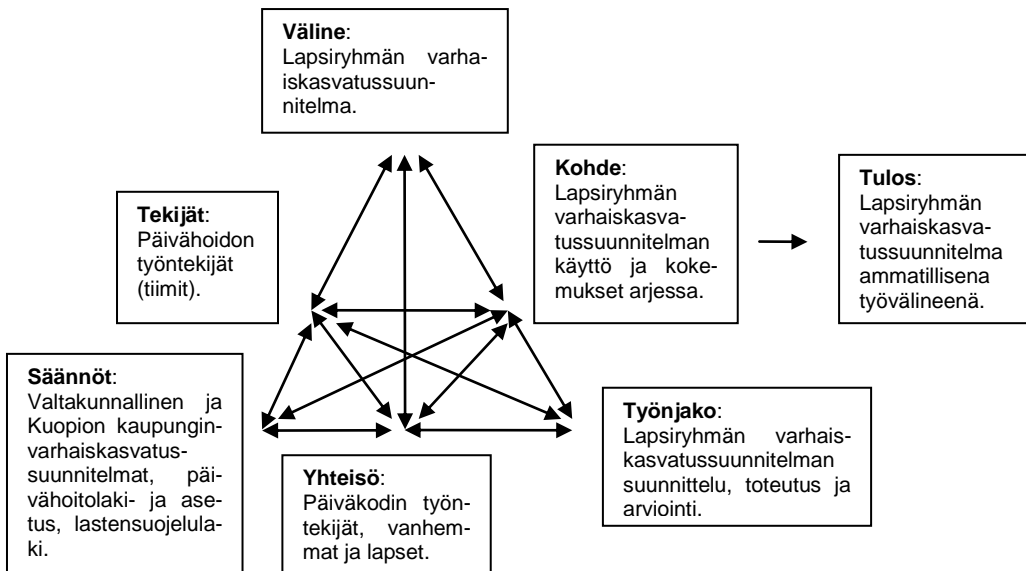
Johtajien yksilöhaastattelut olivat onnistuneita. Haastattelemalla johtajia saimme tutkimusaineistoomme myös johtajien näkökulman ja näin ollen pystyimme vertailemaan tiimien ja johtajien näkemyksiä. Näimme myös johtajien näkökulman merkittävänä osana tutkimusaineistoamme. Vaikka tiimit konkreettisesti käyttävät työssään ryhmävasua työvälineenään, halusimme saada tietää myös johtajien näkemyksen ja kokemuksen ryhmävasusta sekä siitä, millaisena he kokevat ryhmävasun ja sen käytön.

Haastattelujen jälkeen litteroimme saadun aineiston. Lopuksi analysoimme aineiston sisällönanalyysillä ja kuvasimme aineistoamme Yrjö Engeströmin toimintajärjestelmän mallin avulla. Teimme yhdessä aineistonkeruun, analyysin toteuttamisen ja aineiston kuvaamisen Engeströmin toimintajärjestelmän avulla.

4 AINEISTON ANALYYSI JA TULOKSET

4.1 Kehittävä työntutkimus

Aineiston tulosten kuvaamista ohjasi Yrjö Engeströmin kehittävä työntutkimus. Kehittävä työntutkimus on kehitetty 1980-luvun alussa ja se on suomalainen lähestymistapa organisaatioiden ja työn kehittämiseen ja tutkimiseen. Kehittävän työntutkimuksen perusta on L. S. Vygotskin, A.N. Leontjevin ja A.R. Lurianin ja heidän seuraajiensa aloittama toiminnan teoria. Kehittävä työntutkimus onkin toiminnan teorian erityinen muoto ja sovellus työtoimintojen tutkimuksesta. Kehittävä työntutkimus on muutosstrategia, jossa yhdistyy tutkimus, koulutus ja käytännön kehittämistyö. Lähestymistapa on osallistava. Työntekijät muuttavat ja analysoivat omaa työtään. Kehittävä työntutkimus ei tuota valmiita ratkaisuja työpaikoille ulkoapäin, vaan siinä muokataan työyhteisön sisällä toiminnan erittelyn välineitä ja uusien mallien suunnittelua. (Engeström 2002, 11–12.) Kuviossa 1 olemme asettaneet Yrjö Engeströmin toimintajärjestelmän rakennemalliin lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelman ammatillisena työvälineenä, sekä sitä ohjaavat välineet, tekijät, säännöt, yhteisöt, työnjaon ja kohteen.



KUVIO 1. Toimintajärjestelmän rakennemalli (Engeström 1987)

Toimintajärjestelmän rakennemallilla voidaan kuvata yhteisön ja yksilön välistä suhdetta työtoiminnassa. Tekijänä voidaan tarkastella työpaikan työntekijäryhmää tai yksittäistä työntekijää. Toimintajärjestelmän mallissa, yhteisö kohdassa ovat kaikki ne toimintajärjestelmän osanottajat, jotka jakavat saman kohteen – esimerkiksi kaikki työpaikan ryhmät ja henkilöt, jotka osallistuvat saman palvelun tai tuotteen tuottamiseen. Työnjako tarkoittaa päätösvallan ja tehtävien jakautumista näiden eri osanottajien kesken. Toimintajärjestelmän osatekijät ovat kaikki toistensa kanssa vuorovaikutuksessa. (Engeström 2002, 46.)

Engeströmin (1987) toimintajärjestelmän rakennemalliin olemme sijoittaneet välineen, kohteen, työnjaon, yhteisön, säännöt, tekijän ja tuloksen. Välineenä kolmiossa on ryhmävasu, koska se on työyhteisössä käytettävä työväline. Työnjakoon on sijoitettu ryhmävasun suunnittelu, toteutus ja arviointi, koska työyhteisö yhdessä päättää päiväkodin toiminnan linjauksista. Yhteisönä ovat päiväkodin työntekijät, vanhemmat ja lapset, koska myös vanhempien toiveet ja lasten henkilökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat antavat vaikutteita ryhmävasun sisältöön ja työntekijät suunnittelevat päiväkodin toimintaa. Sääntöinä ovat varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sekä lasten päivähoitoa koskevat lait ja lastensuojelulaki. Tekijöinä ovat päiväkodin työntekijät, koska he toteuttavat päiväkodin toimintaa. Kohteena oli ryhmävasun toimiminen arjessa, koska tutkimuksemme tarkoituksena on saada tietoa ryhmävasun toimivuudesta ja kokemuksista arjessa. Tuloksena on lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma ammatillisena työvälineenä.

Kuvaamme Engeströmin toimintajärjestelmän rakennemallin kautta ammatillisen työvälineen käyttöönottoa ja työntekijöiden kokemuksia työvälineestä. Opinnäytetyömme lähtökohtana on ammatillisen työvälineen, eli ryhmävasun, tutkiminen työyhteisössä ja arjessa. Työyhteisöllä on toimintaa varten olemassa erityiset välineet, vakiintuneet säännöt ja sisäinen työnjako. Toimintajärjestelmässä tärkein on toiminnan kohde, eli se, mihin työntekijät yhdessä pyrkivät vaikuttamaan ja mikä tulos pyritään saamaan aikaan. (Kehittävän työntutkimuksen käsitteet.) Sen vuoksi pidimme Yrjö Engeströmin kehittävää työntutkimusta sopivimpana metodina aineiston tulosten kuvaamiseen.

4.2 Aineistolähtöinen analyysi

Sisällönanalyysin tarkoitus on luoda selkeä ja sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään aineisto selkeään ja tiiviiseen muotoon kui-

tenkin että aineiston sisältämä informaatio ei katoaisi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–109.) Käytimme Engeströmin toimintajärjestelmän rakennemallia päiväkotityön kokonaisuuden tarkasteluun analyysivaiheessa.

Aineistolähtöisessä analyysissä on kolme vaihetta; aineiston pelkistäminen eli reduointi, aineiston ryhmittely eli klusterointi ja teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi. Aineiston pelkistämässä haastatteluaineisto pelkistetään niin, että tutkimukselle epäolennainen jätetään pois. Pelkistäminen voi olla tiedon pilkkomista osiin tai sen tiivistämistä. Tällöin aineiston pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä. Pelkistäminen tehdään esimerkiksi niin, että litteroidusta aineistosta etsitään tutkimustehtävän kysymyksiin vastaavia ilmaisuja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.) Analysoimme tiimien ja johtajien haastatteluista saadut aineistot erikseen. Litteroimme eli kirjoitimme nauhoitetut haastattelut auki sana sanalta. Sen jälkeen luimme litteroidut aineistot läpi useaan kertaan ja alleviivasimme eri väreillä vastauksia tutkimuskysymyksiimme mukaan.

Aineiston ryhmittelyssä eli klusteroinnissa aineistosta alleviivatut alkuperäisilmaisut käydään huolellisesti läpi ja aineistosta etsitään eroavuuksia ja/tai samankaltaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samankaltaiset käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi, joka nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelussa aineisto saadaan tiiviimpään muotoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.) Pelkistimme ilmaukset ja listasimme ne. Pelkistetyt ilmaukset yhdistettiin ja muodostimme niistä alaluokkia. Alaluokat yhdistimme ja muodostimme niistä vielä yläluokat. Lopuksi muodostimme kokoavan käsitteen.

Aineiston teoreettisten käsitteiden luomisessa eli abstrahoinnissa erotetaan tutkimuksen kannalta oleellisin tieto, jonka perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Teoreettisten käsitteiden luomista jatketaan yhdistämällä luokituksia niin kauan kuin se on mahdollista sisällön näkökulmasta. Empiirinen aineisto nivotaan muodostuneisiin teoreettisiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.)

4.3 Päiväkodin tiimit

4.3.1 Lapsiryhmävarhaishkasvatussuunnitelma arjen työvälineenä ja sen konkreettisuus päiväkodin toiminnassa

Ryhmävasu kansio sisältää tiedon, joka koskee tiettyä lapsiryhmää. Lasten henkilökohtaiset varhaishkasvatussuunnitelmat huomioidaan ryhmävasussa. Ryhmävasun myötä tiimit ovat kokeneet, että suunnittelu on kokonaisvaltaisempaa ja kaikkia osa-alueita tulee kasvattajan käsikirjan pohjalta mietittyä mahdollisimman tasapuolisesti ja niiden mukaan pyritään toimimaan. Tiimit hyödyntävät ryhmävasu kansiossa olevaa tietoa ja vanhempien toiveita toiminnan suunnittelussa. Ryhmävasu kansioihin on sisällytetty kokonaisuudessaan kasvattajan käsikirja, joka on jaoteltu osa-alueisiin ryhmävasu kansion sisälle. Ryhmävasu luo yhteistä linjaa päivähoitohenkilökunnan työskentelylle. Ryhmävasussa otetaan huomioon lasten erityistuen tarpeet ja näin tuetaan lasten kehitystä. Ryhmävasu tehdään tietylle lapsiryhmälle.

Työntekijät kokivat, että ryhmävasussa on ryhmää koskeva tieto yksissä kansissa ja yhdessä paikassa työntekijöille sekä myös sijaisille että opiskelijoille. Näin myös uusilla työntekijöillä on mahdollisuus perehtyä ryhmän arjen toimintaan ja käytäntöihin. Ryhmävasun myötä tiimit jakavat tietoa keskenään, esimerkiksi jos joku tiimin jäsenistä on käynyt koulutuksessa, jakaa hän materiaalia muiden tiimien ryhmävasu kansioihin.

Työntekijät kokivat työn arvioinnin tärkeänä ja lähes päivittäisenä osana työntekeä. He kokivat myös hyväksi arvioida omaa työskentelyään oman kehityksen kannalta. Tiimin jäsenet arvioivat yhdessä, onko vasuun kirjatut asiat käytännössä toimivia vai muutetaanko niitä joltain osin. Tiimit kirjaavat ryhmävasuun konkreettisia asioita, esimerkiksi kuinka perushoito toteutetaan yksikössä. Tiimit ovat kuitenkin kokeneet käytäntöjen kirjaamisen aikaa vieväksi tai että aikaa kirjaamiselle ei juuri ole muun työn lomassa. Toisaalta kirjaaminen tuntuu myös tärkeältä ja kirjaamisen myötä ansiosta löytyy oleellinen tieto ja asiat, jotka on tiimissä yhdessä sovittu. Tiimit mainitsivat pienryhmätoiminnan lisääntyneen ryhmävasun myötä ja he kokivat sen vaikuttavan myös lasten keskinäisiin väleihin ja lasten voivan paremmin.

4.3.2 Työntekijöiden kokemukset ryhmävasusta työvälineenä ja sen kehitettävistä puolista

Tiimin jäsenet kokevat ryhmävasun ennen kaikkea prosessina, joka elää arjessa ja työn mukana koko ajan. Osa haastateltujen päiväkotien tiimin jäsenistä koki, että ryhmävasun käyttö on alussa ja enemmän puheen tasolla. Ryhmävasun käyttäminen on vielä joillekin uutta ja se vaatii opettelua.

Ryhmävasun myötä tiimit ovat kokeneet tiimityöskentelyn jämäköityneen ja vahvistaneen tiimin yhteistyötä. Tiimit ovat huomanneet syvällisen keskustelun lisääntyneen. Ryhmän asioihin perehdyttäminen on ryhmävasun myötä helppoa.

Tiimin jäsenten mielestä ryhmävasu on tiimin oma ja konkreettinen työväline. Arjessa ei ole aina mahdollisuutta paneutua ryhmävasun kansion sisältämään tietoon, joten sen joutuu tekemään omalla ajallaan. Kirjaamiselle ei aina ole aikaa arjessa. Tiimit ovat kokeneet ryhmävasun käyttöönoton melko työllistävänä.

Ryhmää koskeva oleellinen tieto löytyy ryhmävasu kansioista. Ryhmävasun avulla tiimi pohtii ryhmän asioita kokonaisvaltaisesti ja mitä se tarkoittaa heidän omassa ryhmässään. Tieto on tiiviissä muodossa ja se on kaikkien ammattiryhmien saatavilla tasapuolisesti. Tiimien mielestä ryhmävasun myötä he ovat joutuneet pohtimaan omia työtapojaan ja työmuotoja ja kokevat sen hyväksi oman kehityksen kannalta. Tiimin jäsenet arvioivat omaa työskentelyään. Tiimi koki, että ryhmävasuun on helppo palata ja ottaa se mukaan tiimipalaveriisiin. Joidenkin tiimien mielestä pitäisi kirjata keskusteltuja asioita enemmän ryhmävasu kansioon. Kansio muotoiseen ryhmävasuun on helpompi kerätä tietoa. Ryhmävasusta löytyy ryhmää koskeva ja muu oleellinen tieto yhdestä paikasta, eli sitä ei tarvitse etsiä muualta.

Kehitettäviä puolia tiimien haastatteluissa nousi esille ajan puute kirjaamiselle. Aikaa haluttaisiin enemmän myös keskustelulle, asioiden läpikäymiselle ja tiedon syventämiselle. Esille nousi toive kokoavasta koulutuksesta ja mahdollisuudesta keskustella muiden päivähoitoyksiköiden työntekijöiden kanssa ryhmävasusta ja sen tuomista kokemuksista. Työntekijät olisivat halunneet tutkiskella ja harjoitella ryhmävasun käyttöä ennen sen varsinaista käyttöönottoa.

4.4 Johtajat

4.4.1 Lapsiryhmävarhaiskasvatussuunnitelma arjen työvälineenä ja sen konkreettisuus päiväkodin toiminnassa

Ryhmävasun myötä myös johtajat ovat nähneet pienryhmätoiminnan lisääntyneen. Johtajat kokivat ryhmävasun muodon uutena asiana, koska aikaisemmin ryhmävasu on ollut lomakkeiden muodossa. Johtajat pitivät tärkeänä, että sovitut asiat kirjataan ryhmävasuun ja myös muuttuneet käytännöt kirjataan. Ryhmävasuun kirjataan mahdollisimman konkreettisia asioita. Aikaisemminkin on asioita pohdittu ja muutoksia toimintaan tehty, mutta niitä ei ole välttämättä kirjattu. Ryhmävasun myötä kirjaaminen on tullut päivittäiseksi.

Joidenkin johtajien mielestä aikuisten tulisi muuttaa toimintaansa lasten tarpeiden mukaan ja sen pitää näkyä myös ryhmävasussa. Jos ryhmässä lapsi/lapset tarvitsevat harjaantumista jossakin asiassa, kirjataan se ryhmävasuun ja toimitaan sen mukaisesti. Lapset kehittyvät ja ryhmävasua muokataan kehityksen mukaisesti. Ryhmävasu tehdään tietylle lapsiryhmälle. Ryhmävasuun vaikuttavat myös lasten henkilökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat, joiden kautta myös vanhemmat vaikuttavat osaltaan ryhmävasun sisältöön.

Johtajat näkivät ryhmävasun nimenomaan tiimien työvälineenä. Kansio on mukana tiimipalavereissa ja tiimeissä pohditaan ryhmää koskevia asioita. Myös johtajat näkevät, että tiimeillä on työskentelyssä yhteinen linja, eli tiimin jäsenet työskentelevät sovittujen asioiden mukaisesti. Jokaisella tiimin jäsenellä on vastuu ryhmävasusta. Tiimien työskentely on ryhmävasun myötä tiivistynyt.

Ryhmävasun myötä arjen struktuuri on selkeytynyt. Tiimin jäsenet paneutuvat toiminnan suunnitteluun ja arjen tilanteiden pohtimiseen. Päivästruktuuria on myös pohdittu esimerkiksi ryhmäjaon ja ulkoilun osalta. Johtajat ovat opastaneet tiimin jäseniä materiaalin hankkimiseen ja sen laittamiseen kansioon. Tiimeissä tärkeistä asioista keskusteleminen on lisääntynyt. Arviointia tehdään päivittäin työn lomassa ja silloin kun todetaan, että käytäntöjä tulee muuttaa. Haastattelussa mainittiin myös, että arki on säilynyt entisellään. Ryhmävasu ei muuta päiväkodin arkea.

4.4.2 Johtajien kokemukset ryhmävasusta työvälineenä ja sen kehitettävistä puolista

Johtajat ovat kokeneet ryhmävasun työvälineenä uutena toimintatapana ja se voi tuoda tiimiin uusia näkökulmia. Johtajat näkevät johtajan roolin merkityksellisenä. Johtajan tuki ja ohjaus työvälineen käyttöönotossa on tärkeä. Ryhmävasu on tiimien työväline ja se muotoutuu tiimien näköiseksi. Johtajat kokevat ryhmävasun tärkeänä ja hyödyllisenä työvälineenä, joka vähitellen tulee pysyväksi työvälineeksi. Osa johtajista totesi ryhmävasun jo olevan käytössä työvälineenä.

Ryhmävasu on johtajalle pedagogisen johtamisen apuväline. Jokainen tiimin jäsen tuo oman ammatillisen osaamisen ryhmävasuun. Ryhmävasun avulla on helppo perehdyttää sijaisia ja opiskelijoita ryhmän toimintaan. Ryhmävasu on ryhdittänyt toiminnan arkea. Johtajat kokivat, että ryhmävasun myötä toimintatavat ovat samansuuntaiset koko Kuopion kaupungissa.

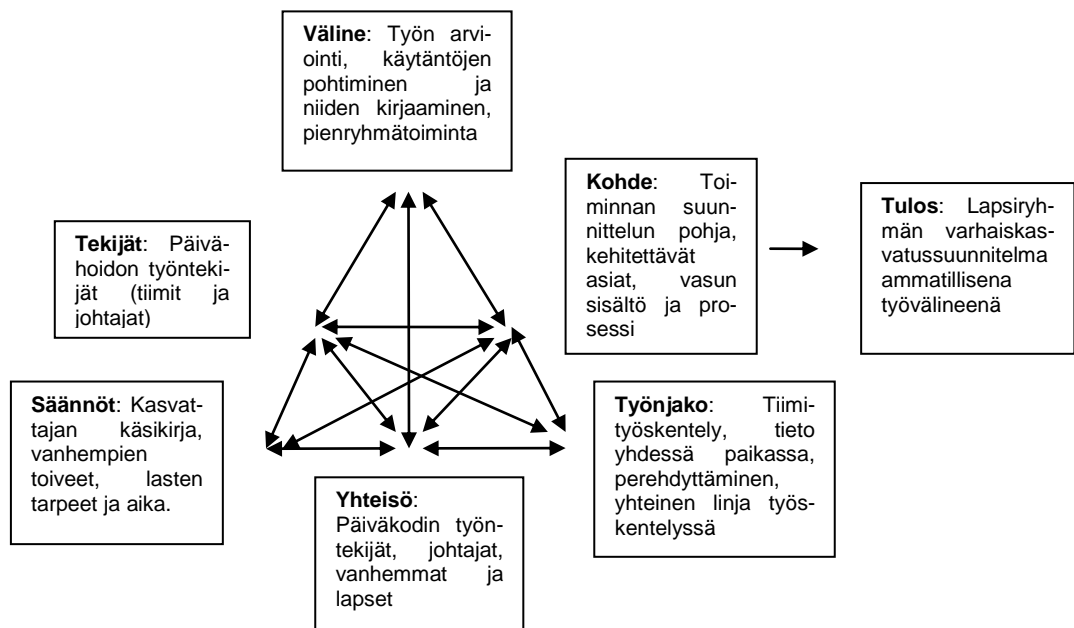
Palaaminen sovittuihin ja kirjattuihin arjen käytäntöihin ryhmävasussa on johtajien mielestä helppoa ja myös johtaja on tietoinen ryhmässä tapahtuvista asioista. Johtajat pitävät keskustelua tärkeämpänä kuin kirjaamista, vaikka kirjaaminen on myös osa ryhmävasua. Tieto on ryhmävasussa helposti saatavilla ja tarvittava tieto löytyy yhdestä paikasta eli kansioista, joka on konkreettinen.

Myös johtajien mielestä ryhmävasu on prosessi, joka elää koko ajan. Jokainen yksikö työstää ryhmävasua omaan tahtiin. Johtajat eivät osanneet sanoa, onko arki muuttunut ryhmävasun myötä, mutta totesivat että pidemmällä aikajaksolla näkee muuttaako ryhmävasu arkea. Johtajien kannalta ryhmävasun avulla johtajat näkevät konkreettisemmin tiimien suunnittelua ja ryhmien toimintaa. Osa johtajista koki, että ryhmävasun käyttö on vielä alussa ja sen käyttöönotto tuli nopeasti. Ryhmävasu helpottaa myös kiertävien lastentarhaopettajien työtä.

Johtajat toivoivat, että koulutukset olisivat konkreettisempia ja niitä olisi pidemmällä aikavälillä, siihen tahtiin kuin yksiköt alkavat työstämään ryhmävasua. Ryhmävasu vaatii syvällistä keskustelu-aikaa, jota ei arjessa aina ole. Pelkästään kansio ei saisi olla tärkeä, vaan se mitä kansio sisältää, eli kasvattajan käsikirja ja ryhmää koskevat asiat. Johtajat kokivat, että parannettavaa on edelleen, mutta eivät osanneet eritellä tiettyjä asioita.

4.5 Tulosten vertailu

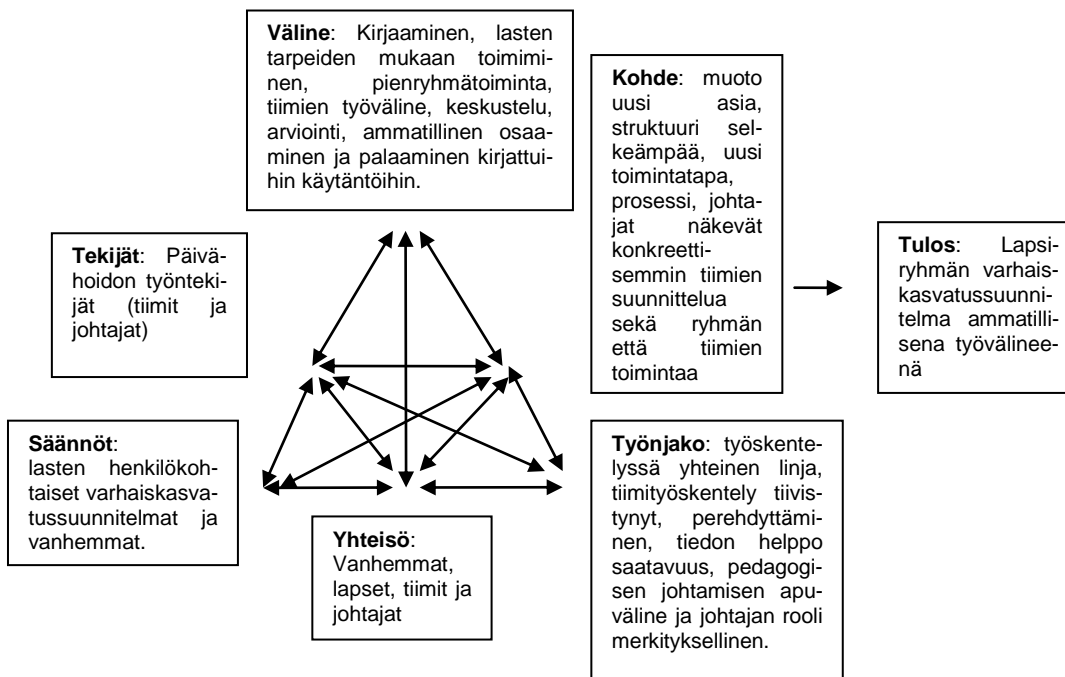
Aineiston analyysi vaiheessa huomasimme, että tiimien ja johtajien vastauksissa on joitain eroja. Tämän vuoksi vertailemme tiimien ja johtajien kokemuksia ja näkemyksiä ryhmävasusta ammatillisena työvälineenä. Hyödynsimme Yrjö Engeströmin toimintajärjestelmän rakennemallia kuviossa 2, johon olemme sijoittaneet päiväkotien tiimien vastaukset.



KUVIO 2. Toimintajärjestelmän rakennemalli (Engeström 1987). Tiimien aineiston kuvaaminen.

Välineiksi sijoitimme työn arvioinnin, käytäntöjen pohtimisen ja niiden kirjaamisen ja pienryhmätoiminnan. Tekijöinä ovat päivähoidon työntekijät eli tiimit ja johtajat. Säännöt ohjaavat ryhmävasun sisältöä. Sääntöinä toimintajärjestelmän rakennemalliin sijoitimme kasvattajan käsikirjan, vanhempien toiveet, lasten tarpeet ja ajan. Yhteisönä ovat päiväkodin työntekijät, johtajat, vanhemmat ja lapset. Työnjakoon sijoitimme päiväkodin tiimien vastausten mukaan tiimityöskentelyn, perehdyttämisen, yhteisen linjan työskentelyssä ja tiedon, joka löytyy yhdestä paikasta. Kohteena ovat toiminnan

suunnittelun pohja, kehitettävät asiat, vasun sisältö ja prosessi. Tuloksena on lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma ammatillisena työvälineenä. Tulosten vertailun vuoksi, kuvioon 3 olemme sijoittaneet johtajien vastaukset.



KUVIO 3. Toimintajärjestelmän rakennemalli (Engeström 1987). Johtajien aineiston kuvaaminen.

Johtajien vastaukset sijoitimme myös Yrjö Engeströmin toimintajärjestelmän rakennemalliin. Välineiksi asetimme kirjaamisen, lasten tarpeiden mukaan toimimisen, pienryhmätoiminnan, tiimien työvälineen, keskustelun, arvioinnin, ammatillisen osaamisen ja palaamisen kirjattuihin käytäntöihin. Tekijöiksi sijoitimme päivähoidon työntekijät eli tiimit ja johtajat. Sääntöinä toimivat lasten henkilökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat ja vanhemmat. Yhteisönä toimivat vanhemmat, lapset, tiimit ja johtajat. Toimintajärjestelmän rakennemalliin sijoitimme johtajien vastauksista työnjakokoh-

taan työskentelyn yhteisen linjan, tiivistyneen tiimityöskentelyn, perehdyttämisen, tiedon helpon saatavuuden, pedagogisen johtamisen apuvälineenä ja johtajan roolin merkityksellisyyden. Toimintajärjestelmään kohteeksi sijoitimme muodon, joka on uusi asia, sekä termit; selkeämpi struktuuri, uusi toimintatapa, prosessi, johtajat näkevät konkreettisemmin tiimien suunnittelua ja toimintaa. Tuloksena on lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma ammatillisena työvälineenä.

Huomattavin ero vastauksissa tiimien ja päiväkodin johtajien välillä oli pedagoginen johtaminen. Pedagogisen johtamisen johtajat kokivat tärkeänä osana ryhmävasun käyttöä. Ryhmävasun kautta johtajat kokevat olevansa tietoisempia ryhmien toiminnasta, koska ryhmävasusta johtajat näkevät konkreettisesti tiimien sopimista asioista ja ryhmän toiminnasta. Johtajilta nousi myös esiin näkemys toimintatavoista, jotka ovat Kuopion päiväkodeissa ryhmävasun myötä yhtenäiset ja näin ollen se helpottaa myös kiertävien lastentarhaopettajien työtä.

Tiimit mainitsivat konkreettisempia asioita ryhmävasusta, koska he nimenomaan käyttävät ryhmävasua päivittäin työssään. Tiimit jakavat tietoa päiväkodissa olevien päivähoitoryhmien välillä. Tiimit mainitsivat, että kirjaamiselle ei ole aina aikaa. Tämä on tiimeille hyvin konkreettinen asia arjessa.

Haastatteluista löytyi myös samankaltaisuuksia. Merkittävästi esille nousi johtajan tärkeä merkitys ryhmävasun käyttöönotossa. Johtajat ovat olleet tiimeille tärkeitä tukijoita ryhmävasun käyttöönoton vaiheessa. Tiimit ja johtajat näkevät ryhmävasun tärkeänä myös opiskelijoita, sijaisia tai uusia työntekijöitä perehdyttäessä. Pienryhmätoiminta on lisääntynyt ryhmävasun myötä. Haastatteluissa painottui kirjaamisen merkitys, koska kirjattuihin asioihin voi palata tarpeen mukaan. Vanhemmilla on osansa ryhmävasuun vaikuttamisessa omien lastensa henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien kautta. Päiväkodin tiimien ja johtajien mielestä ryhmävasun avulla opiskelijoiden ja sijaisten perehdyttäminen on helpompaa, työskentelyssä on yhteinen linja ja ryhmävasusta löytyy helposti tarvittava tieto. Ryhmävasun muoto ja prosessin omaisuus ilmenivät johtajien ja tiimien vastauksissa. Selkeyden vuoksi muodostimme päiväkodin tiimien ja johtajien vastauksista taulukon (taulukko 1), josta on luettavissa vastausten yhtäläisyydet ja erot. Yrjö Engeströmin toimintajärjestelmän rakennemallista sijoitimme taulukkoon välineet, tekijät, säännöt, yhteisön, työnjaon, kohteen ja tuloksen.

TAULUKKO 1 Päiväkodin tiimien ja johtajien vastausten erot ja yhtäläisyydet.

	Päiväkodin tiimit	Päiväkodin johtajat
Välineet		
Yhtäläisyydet	Työn arviointi, käytäntöjen pohtiminen, kirjaaminen ja pienryhmätoiminta.	Arviointi, kirjaaminen, lasten tarpeiden mukaan toimiminen, pienryhmätoiminta.
Erot	-	Tiimien työväline, keskustelu, ammatillinen osaaminen ja palaaminen kirjattuihin käytäntöihin.
Tekijät		
Yhtäläisyydet	Päivähoidon työntekijät (tiimit ja johtajat)	Päivähoidon työntekijät (tiimit ja johtajat)
Erot	-	-
Säännöt		
Yhtäläisyydet	Vanhempien toiveet	Vanhemmat
Erot	Lasten tarpeet aika ja kasvattajan käsikirja.	lasten henkilökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat.
Yhteisö		
Yhtäläisyydet	Vanhemmat, lapset, päiväkodin tiimit ja johtajat.	Vanhemmat, lapset, päiväkodin tiimit ja johtajat.
Erot	-	-
Työnjako		
Yhtäläisyydet	Tiimityöskentely, yhteinen linja työskentelyssä, perehdyttäminen ja tieto yhdessä paikassa.	Tiimityöskentely tiivistynyt, työskentelyssä yhteinen linja, perehdyttäminen, tiedon helppo saatavuus.
Erot	-	Pedagogisen johtamisen apuväline ja johtajan rooli merkityksellinen.
Kohde		
Yhtäläisyydet	Prosessi	Prosessi
Erot	Toiminnan suunnittelun pohja, kehitettävät asiat, vasun sisältö.	Muoto uusi asia, struktuuri selkeämpää, uusi toimintatapa, johtajat näkevät konkreettisemmin tiimien suunnittelua sekä ryhmän että tiimien toimintaa.
Tulos	Lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma ammatillisena työvälineenä.	Lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelma ammatillisena työvälineenä.

5 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI

Kaikissa tutkimuksissa pyritään välttämään virheitä, joten myös yksittäisessä tutkimuksessa on arvioitava tehdyn tutkimuksen luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134). Tieteellisen tutkimuksen laatu ja luotettavuus täytyy varmistaa. Luotettavuusarvion tekeminen kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on selvästi vaikeampaa kuin kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa. (Kananen 2010, 68.)

Tutkimuksen laatua voidaan parantaa jo ennen haastatteluja tekemällä hyvä haastattelurunko ja pohtimalla, mitä teemoja voidaan haastattelussa syventää sekä tekemällä vaihtoehtoisia lisäkysymyksiä valmiiksi. Teemahaastattelu ei ole pelkästään pääteemojen esittämistä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184.) Teimme haastattelurungon ryhmähaastatteluihin niin, että saisimme vastuksia tutkittaviin kysymyksiimme. Lähetimme teemahaastattelurungon etukäteen jokaiseen päiväkotiin, jotka osallistuivat tutkimukseen. Arvelimme, että ryhmähaastatteluun osallistuvat voisivat etukäteen tutustua haastattelurunkoon ja näin ollen saisimme täsmällisempiä vastauksia ja luotettavampaa tietoa. Kaikki haastateltavat eivät kuitenkaan olleet tutustuneet haastattelurunkoon etukäteen. Arvioimme, että haastattelutulokset ovat mahdollisesti jääneet suppeiksi, koska kaikki eivät perehtyneet teemahaastattelurunkoon.

Koska emme tunteneet Kuopion kaupungin ryhmävasun käyttöä entuudestaan, emme osanneet odottaa tietynlaisia vastauksia haastateltavilta. Jos meillä olisi ollut aiempaa tietämystä ryhmävasusta, olisimme osanneet tehdä haastatteluissa tarkentavia kysymyksiä. Kuitenkaan emme koe, että tutkimusaineisto olisi jäänyt suppeaksi.

Haastatteluvaiheessa laatua voidaan parantaa huolehtimalla teknisen laitteiston kunnosta. On hyvä tarkastaa, että haastattelutilanteessa on mukana tallentamiseen tarkoitettua materiaalia ja haastattelurunko. Nauhurin toiminta haastattelun aikana on myös hyvä väliajoin varmistaa. Haastattelun lopuksi on hyvä vilkaista haastattelurunkoa ja tarkastaa, jäikö jotain kysymättä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184.)

Haastattelusta saadun aineiston luotettavuus riippuu sen laadusta. Esimerkiksi jos haastattelusta saatujen tallenteiden kuuluvuus on huonoa tai vain osaa haastateltavista on haastateltu, ei haastatteluaineistoa voida luokitella luotettavaksi. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 185.) Haastatteluissa väliajoin tarkastimme, että nauhuri nauhoittaa. Pyrimme laittamaan nauhurin paikkaan, josta ääni kuuluu mahdollisimman hyvin ja selkeästi. Kuitenkin aineistoa litteroidessamme huomasimme, että haastattelujen

nauhoituksissa oli muutama kohta, joista ei saanut selvää. Koska kyseessä oli ryhmähaastattelu, oli haastatteluissa paljon päällekkäistä puhetta, jolloin aineistoa litteroidessa oli lähes mahdotonta saada selvää, mitä kukin sanoi.

Kun haastattelut litteroidaan mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen, paranee haastattelujen laatu (Hirsjärvi & Hurme 2008, 185). Litteroimme haastattelut mahdollisimman pian tehtyjen haastattelujen jälkeen. Näin haastattelut olivat vielä hyvin muistissa.

Saimme aineistoa kolmen johtajan haastatteluista sekä kolmen tiimin haastatteluista. Ryhmähaastatteluihin osallistuivat suunnitellusti kolmen päiväkodin johtajat sekä yksi tiimi jokaisesta päiväkodista. Haastattelimme tiimit ja johtajat erikseen, koska emme halunneet, että johtajan läsnäolo vaikuttaisi tiimien ryhmähaastattelutilanteeseen ja vastauksiin. Kuitenkin yhdessä tiimien haastattelutilanteessa johtaja halusi olla mukana haastattelutilanteessa. Koska tiimin jäsenet kokivat, että johtajan läsnäolo ei häirinnyt, annoimme johtajan jäädä ryhmähaastattelutilanteeseen. Emme huomanneet johtajan läsnäolon vaikuttavan tiimien vastauksiin. Vastauksissa ilmeni sekä positiivisia että negatiivisia asioita. Halusimme haastatella tiimit ja johtajat erikseen myös sen vuoksi, että vertailimme tiimien ja johtajien vastauksia ja kokemuksia työvälineestä. Yhdessä päiväkodissa haastatteluun osallistuivat haastateltavat kahdesta eri tiimistä sairastapauksen vuoksi. Emme kuitenkaan usko tämän vaikuttaneen tutkimuksen luotettavuuteen heikentävästi, vaan aineisto oli monipuolinen.

Koimme, että ryhmähaastattelulla saimme monipuolisesti tutkimusaineistoa. Haastattelujen riittävyys oli hyvä ja tutkimusaineistoa kertyi paljon. Koska haastatteluja oli monta, huomasimme tiedon alkavan toistaa itseään. Aineiston analyysivaihe oli mielestämme haastava, koska aineistoa oli todella paljon ja sieltä piti löytää vastaukset tutkimuskysymyksiin. Ajoittain oli hankala ryhmitellä saatuja vastauksia tutkimuskysymyksiin, koska niiden merkitykset saattoivat olla lähellä toisiaan.

Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on aiottu tutkia (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133). Olemmeko siis tutkineet sitä, mitä olimme aikoneetkin tutkia? Muotoilimme tutkimuskysymykset toimeksiantajiemme toiveiden pohjalta, eli mitä haluttiin saada tietää. Koko tutkimuksen ajan palasimme tutkimuskysymyksiin ja pohdimme, olemmeko saaneet niihin vastaukset. Haastatteluista saadut vastaukset vastasivat asettamiimme tutkimuskysymyksiin hyvin.

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133). Koska kyse oli päiväkotien tiimien ja johtajien kokemuksista ryhmävasusta ammatillisena työvälineenä, voivat ajan myötä kokemukset työvälineestä muuttua. Jos ryhmävasua tutkittaisiin esimerkiksi muutaman vuoden päästä, voisivat vastaukset ja kokemukset poiketa aiemmin saaduista vastauksista kokemuksista ja tuloksista. Emme kuitenkaan voi arvioida sitä, kuinka mielipiteet ja kokemukset voisivat ajan mittaan muuttua. Päiväkotien tiimien kokoonpanot kuitenkin voivat muuttua ja näin ollen myös uusilla tiimien jäsenillä on omanlainen näkemys ryhmävasusta ammatillisena työvälineenä.

Tutkimuksiin liittyy aina eettisiä kysymyksiä. Eettisten kysymysten eteen joudutaan tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Tärkeimpiä eettisiä periaatteita ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa ovat tiedottamiseen perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys. Eettiset kysymykset voivat koskea myös tutkijan toimintaa ammatti-ihmisenä, laillisuutta ja tutkimuksen rahoitusta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 19–20.) Haastattelutilanteissa haastatteluihin osallistuneille henkilöille painotimme, että nauhoitetut haastattelut ovat luottamuksellisia, ne pidetään salassa ja tuhotaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Painotimme myös, että haastateltavien nimiä ei mainita opinnäytetyössämme.

Eettisyydessä on esillä luottamuksellisuus siitä, kuinka täsmällisesti kirjallinen litterointi noudattaa haastateltavien kertomia asioita (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20). Aineistoa litteroidessamme kirjoitimme haastateltavien lausumat asiat sellaisinaan kuin ne nauhalla olivat. Haastatteluja raportoidessa täytyy ottaa huomioon luottamuksellisuus ja raportin julkaisulla olevat mahdolliset seuraukset haastateltaville (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20). Raporttia kirjoittaessamme otimme huomioon luottamuksellisuuden ja sen, että kenenkään haastateltavan kertomat asiat eivät ole yhdistettävissä haastateltaviin henkilöihin.

6 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessimme kesti noin puolitoista vuotta, jonka aikana opimme paljon itsestämme ja toisiltamme. Opimme molemmat suunnitelmallisuutta, joustavuutta, pitkäjänteisyyttä, yhteistyötaitoja ja organisointia. Näitä taitoja tarvitsemme myös jatkossa työelämässämme. Aika kului yllättävän nopeasti ja jossain vaiheessa tuntui, että emme saa opinnäytetyötämme ajoissa valmiiksi. Kuitenkin tiesimme, kuinka tärkeä tutkimuksemme on, joten se motivoi meitä työskentelemään ahkerasti.

Opinnäytetyömme teoriapohjan pyrimme rajaamaan niin, että tutkimuskysymykset ja teoriapohja ovat tasapainossa keskenään. Mielestämme onnistuimme teorian rajaamisessa hyvin. Opinnäytetyön prosessin alusta lähtien teoriapohjan rajaaminen on pysynyt suunnilleen rajoissaan ja myös tutkimuskohde on pysynyt samana. Koska teoriapohja on pysynyt rajattuna ja selkeänä, on se helpottanut meidän työskentelyämme opinnäytetyön edetessä.

Työelämälähtöisyys näkyy opinnäytetyössämme selkeästi, koska tutkimamme työväline on konkreettisesti päiväkotien tiimien ja johtajien käyttämä. Opinnäytetyötä tehdessä huomasimme, että ryhmävasu on tärkeä ja hyödyllinen työväline. Opimme, kuinka tärkeää suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus ovat päiväkotityössä. Suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta toteutettaessa ryhmävasu on tarpeellinen työväline. Oman näkemyksemme mukaan ryhmävasu on työvälineenä monipuolinen, koska se sisältää kaiken tärkeän ja oleellisen tiedon lapsiryhmästä. Tiimit saavat toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen kokonaisvaltaisemman otteen ja se palvelee myös koko lapsiryhmää.

Haastatteluista voimme todeta, että päiväkotien tiimien ja johtajien haastattelut onnistuivat hyvin ja saimme kerättyä laajan tutkimusaineiston. Saimme myös vastaukset niihin kysymyksiin, joihin lähdimme hakemaan vastauksia. Koska osa päiväkodeista oli jo pidemmällä ryhmävasun käytössä ja osa vasta alussa, saimme vastauksia eri näkökulmista. Haastatellessamme päiväkotien johtajat ja tiimit erikseen, halusimme saada tiimeiltä mielipiteitä ja vastauksia, jotka olisivat aitoja tutkittavan kohteen kannalta. Koska tiimien jäsenet nimenomaan käyttävät ryhmävasua päivittäin työssään, oli erityisen tärkeää saada todellinen kuva käytettävästä työvälineestä.

Mielestämme on tärkeää, että vanhempien mielipiteet ja toiveet otetaan huomioon toiminnan suunnittelussa, koska he kuitenkin tuntevat oman lapsensa parhaiten. Ilman vanhempien toiveiden huomioimista olisi toiminnan suunnittelu suppeaa. Tätä kautta myös vanhemmat ovat tyytyväisiä päiväkodin toimintaan, mikä lisää päiväkodin toiminnan laatua. Mielestämme päiväkodin toiminnan laatu paranee, kun tavoitteita tarkastellaan säännöllisesti ja ryhmävasua muokataan eteenpäin ryhmän kehittyessä. Kun ryhmävasu on ”ajan tasalla”, on toiminnan suunnittelu ja toteutus laadukkaampaa.

Näkemyksemme mukaan johtajat ovat varsin harvoin läsnä ryhmissä, joten he eivät välttämättä aina tarkalleen tiedä, mitä ryhmissä tapahtuu. Ryhmävasun avulla johtajat saavat tukea pedagogiseen johtamiseen. Tämän myötä myös tiimit saavat johtajalta tukea työskentelyyn ja tavoitteiden saavuttamiseen.

Haastatteluissa keskeisimpinä asioina ryhmävasun käytössä painottuivat kirjaamisen merkitys, koska kirjattuihin asioihin voi palata tarpeen mukaan ja tarkoituksena on kirjata oleelliset asiat ryhmävasuun. Kuitenkin tiimit kokivat, että aikaa ei kirjaamiselle ole tai sitä on vähän. Tiimit keskustelevat asioista, jotka liittyvät lapsiryhmään ja sen toimintaan. Nämäkin asiat olisi tarkoitus kirjata ryhmävasuun, mutta usein asiat jäävät keskustelun tasolle. Asioiden kirjaamiseen olisi hyvä olla oma aikansa. Pohdimme, miten voisi mahdollistaa ajan käytön kirjaamiselle. Ilman kirjaamista ryhmävasun käyttö jää vaillinaiseksi. Mikäli esimerkiksi sovittuja asioita ja käytäntöjä ei kirjata ryhmävasuun, saavuttavatko tiimit asetetut tavoitteet? Nämä asiat vaikeuttavat myös työn arviointia. Ehkä tärkeiden asioiden kirjaamiselle ja ryhmävasun tutkimiselle olisi tiimien hyvä varata konkreettinen aika.

Paneuduimme tutkimukseen syvällisesti, koska ryhmävasu oli meille täysin uusi asia ja kiinnostuimme itsekin ryhmävasusta ja sen käytöstä työvälineenä. Opinnäytetyöprosessin mukana tuomia tietoja, taitoja ja osaamista voimme hyödyntää tulevaisuudessa omissa työpaikoissamme. Olemme myös oppineet opinnäytetyöprosessin myötä moniammatillisuuden merkityksen. Päiväkodeissa tiimeissä työskentelee eri ammattiryhmiä ja jokainen voi jakaa omaa osaamistaan myös ryhmävasun avulla. Jokainen työntekijä voi löytää ryhmävasusta sen tiedon, jota hän sillä hetkellä tarvitsee.

Yhteistyö toimeksiantajiemme kanssa sujui hyvin ja he motivoivat meitä työskentelemään. Tapasimme toimeksiantajiemme kanssa useamman kerran ja näin saimme

varmistettua sen, että toimimme heidän toiveidensa mukaan ja keräsimme sen tiedon, jonka he kokivat tärkeäksi saada tietää.

Jatkotutkimuksia ajatellen lapsiryhmän varhaiskasvatussuunnitelmasta olisi hyvä tehdä jatkotutkimus sitten, kun ryhmävasu on ollut Kuopion kaupungin päiväkodeissa pidempään käytössä. Haastatteluissamme moni ilmaisi, että ryhmävasu on vielä uusi asia päiväkotien henkilökunnalle ja sen käyttöön vielä totutellaan.

LÄHTEET

Ahonen, R. 2010. Vasu voi olla todellinen työkalu. *Lastentarha* 1/2010, 32–33.

Brotherus, A., Hasari, A. & Helimäki, E. 1990. *Varhaiskasvatuksen pedagogiikka*. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Engeström, Y. 2002. *Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. *Tutki ja kirjoita*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hujala, E., Parrila, S., Lindberg, P., Nivala, V., Tauriainen, L. & Vartiainen, P. 1999. *Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa*. Oulu: Oulun yliopistopaino.

Hujala, E., Puroila, A.-M., Parrila, S. & Nivala, V. 2007. *Päivähoidosta varhaiskasvatukseen*. Hyvinkää: T-Print.

Järvinen, M., Laine, A. & Hellman-Suominen, K. 2009. *Varhaiskasvatusta ammattitaidolla*. Helsinki: Kirjapaja.

Kananen, J. 2010. *Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisuja –sarja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Karila, K. 2009. *Taikareppu* [verkkolehti]. PunaMusta [viitattu 19.3.2010]. Saatavissa: <http://www.proviafinland.fi/datafiles/userfiles/File/Taikareppu.pdf>.

Kaskela, M. & Kekkonen, M. 2006. *Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta – opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen*. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kehittävän työntutkimuksen käsitteet [viitattu 29.4.2010]. Saatavissa: <http://www.muutoslaboratorio.fi/content.php?document=149>.

Koivunen, P-L. 2009. *Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen*. Juva: WS Bookwell Oy.

Lappalainen, Jaana 2010. Projektikoordinaattori. LapsiKuopio –hanke. Kuopio 13.12.2010. Henkilökohtainen tiedonanto.

Lappalainen, J. 2009. Kaste-ohjelma. LapsiKuopio II hankesuunnitelma 2010–2012

Lappalainen, Jaana 2011. Projektikoordinaattori. LapsiKuopio –hanke. Kuopio 28.2.2011. Esitelmä.

Meadows, S. 2010. *The Child as Sosial Person*. East Sussex: Routledge.

Mikkilä, Tiina 2010. Varhaiskasvatustalveluiden varhaisen ja erityisen tuen asiantuntija. LapsiKuopio –hanke. Kuopio 13.12.2010. Henkilökohtainen tiedonanto

Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2009. *Lapselle hyvä päivä tänään – näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen*. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Portell, T. & Malin, M. 2007. *Taustaa varhaiskasvatuksen laatuksatsaukselle*. Stakes, työpapereita 9/07. Helsinki: Valopaino Oy.

Päivähoidon toimintayksiköt 2011 [Verkkosivu]. Kuopion kaupunki. Varhaiskasvatustalvelut. [viitattu 7.4.2011]. Saatavissa: <http://w3.kuopio.fi/stk/paivahoito.nsf/wwwindex?readform>.

Researching Early childhood. Volume 5/2003. Care, play and learning curricula for early childhood education. Sweden, Kungsbacka: Tryckeriet Ringen.

Salomäki, J. 2002. *Tiimit ja työhyvinvointi*. Helsinki: Aseman lapset.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Varhaiskasvatussuunnitelma. Kasvattajan käsikirja. Kuopion kaupunki. Kasvun ja opimisen palvelualue. Varhaiskasvatus [viitattu 5.4.2011]. Saatavissa: [http://w3.kuopio.fi/stk/paivahoito_liite.nsf/Files/250607122256300/\\$File/Kasvattajan_kasikirja.pdf?OpenElement](http://w3.kuopio.fi/stk/paivahoito_liite.nsf/Files/250607122256300/$File/Kasvattajan_kasikirja.pdf?OpenElement)




Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Stakesin oppaita 56. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus [viitattu 6.4.2011]. Saatavissa: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/7eef5448-e8a3-4887-ab97-19719ea74066>

Vilkkä, H. 2005. *Tutki ja kehitä.* Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Virtanen, N. 1999. *Päiväkodin johtajan työn haasteita ja rasitteita.* Teoksessa Keskinen, S. & Virtanen, N. (toim.). *Päiväkotiyhteisönä.* Tampere: Tammer-Paino Oy, 66–93.

LapsiKuopio -hanke

Kaste II 2010 – 2012
 LapsiKuopio II –hanke

LAPSIKUOPIO II HANKE




LapsiKuopio- hanke II (2010 – 2012) Kaste 2. rahoituskauden päätoimenpiteet

1. **Varhaisen tuen palvelumallin jalkauttamistyön loppuun vieminen**
(lastenneuvoloissa ja) **varhaiskasvatuspalveluissa**
2. Moniammatillisen ja organisaatioiden välisen kokonaisuutta ohjaavan toiminnan vakiinnuttaminen
3. Arviointi- ja seurantamenetelmien kehittäminen.

Hankkeen tavoitteena on määritellä varhaisen tuen palvelualueelle vastuuhenkilöt, jotka koordinoivat ja arvioivat asiakaslähtöisesti vuoropuhelua ja koko palveluketjun vaikutuksia. Toteutettava kehittäminen on osa Kuopion kaupunkitasoista palvelualueuudistusta

JL 280311

KUVIO 1. LapsiKuopio II hankkeen päätoimenpiteet (Lappalainen 28.3.2011).

Kaste II 2010 – 2012
 LapsiKuopio II –hanke

LapsiKuopio II- hankkeen tavoitteet jalkauttamistyön loppuun viemisen ja toiminnan vakiinnuttamisen osalta

- Lastenneuvoloissa
 - Sähköistä tieto- ja ohjausmateriaalia päivitetään ja luodaan uusia sisältöjä
 - Uudet työntekijät; huomioiden Karttulan lastenneuvolan henkilöstö, ja sijaiset on perehdytetään
- **Varhaiskasvatuspalveluissa**
 - **Varhaisen tuen palvelumallin toteutumista vahvistetaan tarvelähtöisesti ohjaamalla varhaiskasvatuspalvelujen henkilöstöä eritasoisten varhaiskasvatussuunnitelmien (toimintayksikön vasu, lapsiryhmän vasu ja lapsen oma vasu) käyttöön siten että, varhaisen tuen palvelun näkökulma tulee huomioonotetuksi.**
 - Muita varhaisen tuen rakenteita (mm. Varhaisen tuen käsikirja, Keltojen vuosikello) vahvistetaan osaksi varhaiskasvatuspalveluja

JL 280311

KUVIO 2. LapsiKuopio II hankkeen osatoimenpiteet jalkauttamistyön loppuun viemisen ja toiminnan vakiinnuttamisen osalta (Lappalainen 28.3.2011).



KUVIO 3. Lapsikuopio II hankkeen osatoimenpiteet arviointi- ja seurantamenetelmien kehittämisen osalta (Lappalainen 28.3.2011).

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Prosessi

Koulutus

- Koitteko ryhmävasu – koulutuksen hyödylliseksi?
- Mitä opitte ryhmävasu – koulutuksesta?
- Oletteko mielestänne saaneet riittävästi ohjausta ryhmävasun käyttöön?

Arjessa

- Mitä konkreettista ryhmävasu on tuonut päiväkodin toimintaan ja päiväkodin arkeen? Mitä muutoksia on tullut?
- Miten olette kokeneet ryhmävasun työvälineenä?
- Miten ryhmävasu on muuttanut päiväkodin arkea?
- Miten koette ryhmävasun työnne kannalta?
- Miten olette tallentaneet ryhmävasun mukanaan tuomia uusia käytäntöjä?
- Mitä uutta olette oppineet ryhmävasun myötä?
- Millaisia uusia oppimistilanteita olette kohdanneet ryhmävasun myötä?

Laatu (suunnittelu ja arviointi)

Suunnittelu

- Miten ryhmävasu toimii arjen suunnittelun pohjana?
- Ketkä osallistuivat ryhmävasun suunnitteluun ja arviointiin? Ketkä toteuttavat ryhmävasua?
- Mitkä ovat lähtökohdat ryhmävasun suunnittelulle?
- Mitkä asiat ohjaavat ryhmävasun suunnittelua ja toteuttamista?

Arviointi

- Kuinka usein tarkastatte ja arvioitte ryhmävasua?
- Mitä hyviä puolia olette huomanneet ryhmävasun käytössä? Entä mitä kehitettävää olette huomanneet ryhmävasussa?

Ryhmä

Lapset

- Onko ryhmävasu on vaikuttanut lapsiryhmään? Jos on, niin miten?
- Miten vanhemmat osallistuvat ryhmävasun suunnitteluun?
- Miten lasten henkilökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat vaikuttavat ryhmävasuun? Entä päiväkodin vasu?

Aikuiset

- Miten työskentelyne tiiminä on muuttunut ryhmävasun myötä?
- Miten ryhmävasu on vaikuttanut lasten välisiin suhteisiin? Entä lasten ja työntekijöiden välisiin suhteisiin?

www.savonia.fi

